



**PENGARUH KESIAPAN KERJA, SEMANGAT KERJA
DAN PENGETAHUAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH
PADA BANK NAGARI (STUDI KASUS BANK
NAGARI SUMATERA BARAT CABANG
TAPUS KABUPATEN PASAMAN)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh:
AMANAH
NIM. 19 401 000 58**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PENGARUH KESIAPAN KERJA, SEMANGAT KERJA
DAN PENGETAHUAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH
PADA BANK NAGARI (STUDI KASUS BANK
NAGARI SUMATERA BARA CABANG
TAPUS KABUPATEN PASAMAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syara-tsyarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

**Oleh:
AMANAH
NIM.19 401 00058**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PENGARUH KESIAPAN KERJA, SEMANGAT KERJA
DAN PENGETAHUAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH
PADA BANK NAGARI (STUDI KASUS BANK
NAGARI SUMATERA BARAT CABANG
TAPUS KABUPATEN PASAMAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

AMANAH

NIM. 19 401 000 58

PEMBIMBING I

**Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005**

PEMBIMBING II

**H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2013018301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733

Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

Website: www.uinsyahada.ac.id

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. Amanah
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 5 Juli 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN SYAHADA
Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Amanah yang berjudul "**Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

PEMBIMBING II

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2013018301



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022
Website: www.uinsyahada.co.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Amanah
NIM : 19 401 00058
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)

Ketua

Dr. Rukiah, S.E., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota

Dr. Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Windari, M.A.
NIP. 19830510 201503 2 003

Samuddin Muhammad, S.E., M.Si.
NIP. 19861205 202012 1 007

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jumat/ 28 Juli 2023
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 70 (B)

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amanah

NIM : 19 401 00058

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman).**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 5 Juni 2023

Saya yang Menyatakan,



Amanah

NIM. 19 401 00058

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Amanah
NIM : 19 401 00058
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 5 Juni 2023

Yang menyatakan,



Amanah
NIM. 19 401 00058



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)**

Nama : **Amanah**

NIM : **19 401 00058**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 21 Agustus 2023




Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : AMANAH

NIM : 1940100058

Judul Skripsi : Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)

Bank Nagari adalah satu-satunya Bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatra Barat yang juga mengoperasikan sistem Perbankan Syariah dalam bentuk Unit Usaha Syariah. Dalam mengoperasikannya dibutuhkan SDM yang mampu meningkatkan kinerja karyawan berbasis syariah. Pada hakikatnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan, sikap internal dan eksternal karakter personal karyawan memperlihatkan kondisi dimana loyalitas terhadap perusahaan menjadi bagian yang penting. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Dalam penelitian ini yaitu karakter personal karyawan yang dinilai dari kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan.

Adapun jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Dengan populasi 46 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi karyawan. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder yang di peroleh dari website resmi Bank Nagari www.banknagari.co.id dan studi Pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu pengujian kualitas data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji t, Uji F, Uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi *spss* versi 25.

Adapun hasil penelitian berdasarkan uji t, bahwa variabel kesiapan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah, variabel semangat kerja dan pengetahuan karyawan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Kemudian berdasarkan hasil uji F, bahwa seluruh variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci: *Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, Pengetahuan Karyawan, Kinerja Karyawan Berbasis Syariah*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor UIN SYAHADA Padangsidempuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor

Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah. Serta seluruh civitas akademika UIN SYAHADA Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi motivasi, dukungan dan ilmu pengetahuan yang ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Azwar Hamid, M.A., selaku Pembimbing I dan Bapak H. Ali Hardana, M.Si., selaku Pembimbing II peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Bapak berikan.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN SYAHADA Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen UIN SYAHADA Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
8. Rasa terimakasih kepada seluruh jajaran karyawan Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu, yang telah bersedia dan memberikan kesempatan peneliti untuk meneliti di Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.
9. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Arman Ritonga, dan Ibunda tercinta Malfemi Lubis, S.Pd., yang telah membimbing dan selalu berdoa tiada henti-hentinya, serta berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang di harapkan. Beliau adalah salah satu semangat peneliti agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri, keluarga dan bagi nusa dan bangsa sekaligus mendorong peneliti menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah dan yang telah banyak melimpahkan pengorbanan dan doa yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

10. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada abang Akbar Asa dan adik Alham Muzaki yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi dan turut mendoakan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman Perbankan Syariah 2 angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padang Sidempuan, KKL di Desa Botot, Magang di BMT Ampek Jurai Batusangkar sekaligus kakak Amelia Astuti S, S.K.M., Pebrika Adhia Ayunggi, Hira Seftiani Sihombing, Tasya Fah Renny, dan sahabat lainnya yang tidak dapat disebut satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimpuan, Juni 2023
Peneliti,

AMANA H
NIM. 19 401 00058

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍammah	U	U

2. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
------------------	------	-----------------	------

...ا...َ...ِ...ِ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ى...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
...و...ُ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan

kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PENYUSUNAN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Kegunaan Penelitian.....	11
H. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kerangka Teori.....	14
1. Kesiapan Kerja.....	14
a. Pengertian Kesiapan Kerja	14
b. Indikator Kesiapan Kerja	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	18
2. Semangat Kerja.....	19
a. Pengertian Semangat Kerja.....	19
b. Indikator Semangat Kerja	21
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	22
3. Pengetahuan Karyawan.....	23
a. Pengetahuan Karyawan	23
b. Indikator dan Dimensi Pengetahuan Karyawan.....	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Karyawan	27
4. Kinerja Karyawan Berbasis Syariah	30
a. Pengertian Kinerja Karyawan Berbasis Syariah.....	30
b. Indikator Kinerja Karyawan Berbasis Syariah	33

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawann Berbasis Syariah	35
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Waktu Penelitian dan Lokasi Penelitian	43
B. Jenis Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Penguji Kualitas Data.....	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji <i>Realibilitas</i>	49
2. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinearitas	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	50
3. Uji Hipotesis.....	51
a) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	51
b) Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F).....	51
c) Regresi Linear Berganda.....	52
d) Koefisien Determinasi (R^2).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Bank Nagari	54
2. Identitas, Visi dan Misi Bank Nagari Sumatera Barat	57
3. Struktur Organisasi Bank nigari Sumatera Barat cabang Tapus Kabupaten Pasaman	60
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Profil Responden	62
2. Penguju Kualitas Data	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	65
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Multikolinearitas	67
c. Uji Heteroskedastisitas.....	68
3. Uji Hipotesis.....	69
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	69
b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F).....	71

c. Regresi Linear Berganda.....	72
d. Koefisien Determinasi (R^2).....	74
C. Pembahasan Hasil Penelitian	75
D. Keterbatasan Penelitian	82
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel III.1	Skala Likert	46
Tabel III.2	Kisi-Kisi Instrumen Kesiapan Kerja	47
Tabel III.3	Kisi-Kisi Instrumen Semangat Kerja	47
Tabel III.4	Kisi-Kisi Instrumen Pengetahuan Karyawan	47
Tabel III.5	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan Berbasis Syariah	48
Tabel III.6	Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi	53
Tabel IV.1	Profil Responden	62
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kesiapan kerja.....	62
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Semangat kerja.....	63
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Pengetahuan karyawan	64
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan Berbasis Syariah	64
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas	66
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel IV.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel IV.10	Hasil Uji t	69
Tabel IV.11	Hasil Uji f.....	71
Tabel IV.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel IV.13	Uji Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir.....	41
Gambar IV.1	Logo Bank Nagari	57
Gambar IV.2	Gambar Struktur Organisasi Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Riwayat Hidup

Lampiran 2 : Data penelitian

- Kesiapan Kerja
- Semangat Kerja
- Pengetahuan Karyawan
- Kinerja Karyawan Berbasis Syariah

Lampiran 3 :

- Titik persentase Distribusi t d.f. = 1-200
- Titik persentase Distribusi F Probabilita = 0.05
- Hasil Output SPSS versi 25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Nagari adalah satu-satunya Bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatra Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Provinsi Sumatera Barat. Bank Nagari berpusat di Kota Padang. Bank Nagari didirikan pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat (PT BPD Sumbar). Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Provinsi Sumatra Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah.

Bank Nagari juga mengoperasikan sistem perbankan syariah dalam bentuk Unit Usaha Syariah, bernama Bank Nagari Syariah. UUS Bank Nagari dibentuk untuk memperluas jangkauan target pasar Bank Nagari, meningkatkan sumber pendapatan dalam rangka memperkuat produktivitas dan kesehatan dimasa depan serta pengelolaan dana haji yang akan dilakukan melalui bank syariah. UUS Bank Nagari mulai dioperasikan pada tanggal 28 September 2006, sesuai surat persetujuan Bank Indonesia Padang No. 8/1/DPbs/PIA, tanggal 28 September 2006.¹

¹Profil Baru.com, “Bank Nagari”, https://profilbaru.com/Bank_Nagari (diakses tanggal 19 November 2022 pukul 10.15 WIB).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara perusahaan semakin kompleks, sebagai suatu perusahaan milik daerah, Bank Nagari harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan, salah satunya dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggan dan ketika pelanggan merasa terpuaskan atas kebutuhan yang dapat terpenuhi sehingga perusahaan mendapat suatu kepercayaan diri sehingga di cap sebagai perusahaan yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.²

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan

² Rikorandika, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT pegadaian (persero) kanwil II pekanbaru," *dalam jurnal JOM FISIP* Vol. 6: Edisi I. Juni 2019, h, 2.

eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.³

Mengacu pada teori yang ada, dalam hal ini peneliti ingin mengkaji karakter personal karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu mengkaji faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang meliputi: a) faktor dari dalam diri individu terdiri: a) faktor fisik dan psikis, dan b) faktor di luar individu terdiri: lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, pendidikan dan motivasi kerja.⁴ Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja dan disiplin kerja.⁵ Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kuantitas hasil kerja yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, Kualitas hasil kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya) yang dicerminkan dengan tingkat kepuasan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan dan ketepatan waktu.⁶ Selain itu kesiapan kerja juga menjadi salah satu faktor

³ Sumartik, *Perilaku Organisasi* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018), h. 103.

⁴ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 210.

⁵ Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189.

⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku organisasi*, (Jakarta: Salembang Jaya, 2015), h. 124.

yang mempengaruhi kinerja.⁷

Berdasarkan Hasil Wawancara *online* yang dilakukan peneliti dengan Ahmad Rifki yang merupakan karyawan Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman. Bahwa pengetahuan karyawan yang masih kurang terkait pelatihan dasar syariah yang dilakukan Bank Nagari dengan ancaman jika tidak lulus pelatihan harus remedi hingga bisa mendapat sertifikat pelatihan dasar syariah. Hal ini berdampak pada hasil kinerja karyawan yang belum bisa menyesuaikan diri terhadap konsep dasar syariah yang diinginkan Bank Nagari.⁸

Wawancara *online* via telepon dengan Sugeng Susilo salah satu karyawan Bank Nagari Cabang Tapus kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan yang dimiliki karyawan Bank Nagari Cabang Tapus berbeda-beda. Kinerja karyawan yang berbeda ini tampak pada *soft skill* yang dimiliki karyawan, motivasi karyawan tersebut bekerja dan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap diri sendiri, kelompok, dan kepada pemimpin. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.⁹

Tidak hanya melakukan wawancara *online* via telepon dengan karyawan Bank Nagari, peneliti juga melakukan wawancara *online* via

⁷ Darmadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang", dalam *Jurnal JIMF*. Volume 3. Nomor 3 (Juli 2020), h. 242.

⁸ Ahmad Rifki, Karyawan Bank Nagari, *wawancara online*. (Padangsidimpunan, Jumat 11 November 2022. Pukul 13.22 WIB.

⁹ Sugeng Susilo, Karyawan Bank Nagari, *wawancara online*. (Padangsidimpunan, Minggu 12 November 2022. Pukul 09.16 WIB.

telepon dengan Nasabah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman. Yaitu Ibu Meyni, yang berprofesi sebagai Guru Kontrak Bidang Bahasa Inggris di salah satu Sekolah Menengah pertama Negeri 1 Panti. Kabupaten Pasaman. Menurut Ibu Meyni semangat kerja karyawan Bank Nagari yang baik ketika melayani namun terkadang tidak karena masih kurang tepat waktu dalam bekerja seperti setelah jam Istirahat, Sholat dan Makan serta lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas kantor yang lengkap hal ini juga.¹⁰

Terkait dengan hasil wawancara *online* di atas terdapat beberapa masalah yang timbul terkait kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman tidak selalu mengalami peningkatan, pemahaman para karyawan yang dikatakan masih kurang terhadap pelatihann dasar syariah, masih adanya ketidaktepatan waktu dalam bekerja, dan perbedaan *soft skill* yang dimiliki individu karyawanya memperlihatkan kondisi dimana loyalitas terhadap perusahaan menjadi bagian yang penting, tidak hanya terkait jam kerja kantor, namun juga bagaimana para karyawan berdedikasi dengan perusahaan Dalam hal ini, yaitu Bank Nagari Provinsi Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh

¹⁰ Ibu Meyni, Nasabah Bank Nagari, *wawancara online*. (Padangsidimpunan, Jumat 25 November 2022. Pukul 20.01 WIB.

secara positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh suatu kesimpulan.¹¹

Sama halnya dengan hasil penelitian terdahulu yaitu hasil uji f sebesar 18,334 signifikan $0,000 < 0,05$ maka latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang.¹²

Berdasarkan pemaparan penelitian diatas, disimpulkan bahwa mayoritas peneliti telah melaksanakan penelitian dengan variable independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Maka dari itu, berdasarkan penelitian terdahulu diatas ditemukan *Gaps* atau kesenjangan penelitian yang belum dilakukan beberapa peneliti terdahulu yaitu dari sisi variable independent yang berbeda dalam penelitian ini. Karena dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan variabel independenn kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan. Penelitian ini

¹¹ Erda Moulina, Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. *Skripsi*, (Program D3 Perbankan Syariah UIN Raden fatah, 2019), h. 9.

¹² Imalatul Khaira, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabng Syariah Padang. *Skripsi* (Program S1 Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi, 2020), h. 146.

diharapkan mendapatkan kebaharuan dari fakta-fakta yang ditemukan di lapangan secara mendalam berdasarkan hasil dari responden Karyawan Bank Nagari yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengemukakan identifikasi masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja karyawan masih kurang karena adanya keterlambatan bekerja.
2. Pengetahuan karyawan yang masih kurang terkait pelatihan dasar syariah yang diselenggarakan oleh Bank Nagari.
3. Kinerja karyawan yang berbeda dilihat dari Soft skill yang dimiliki karyawan.
4. Motivasi karyawan tersebut bekerja dan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap diri sendiri, kelompok, dan kepada pemimpin yang berbeda-beda.
5. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas kantor yang lengkap.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti dikhususkan pada Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman).

D. Definisi Operasional Variabel

Agar penulisan karya tulis ini tidak menyimpang dari pembahasan, peneliti merangkum definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel I. 1
Defenisi Operasional Variabel

No.	Defenisi Variabel	Indikator	Jenis Data	Skala
1.	Kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi karyawan tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pertimbangan yang logis 2. Mempunyai kemampuan bekerja sama 3. Mempunyai sikap kritis 4. Bertanggung jawab 5. Berambisi untuk maju 	Data Primer	Skala Ordinal
	Semanagat kerja adalah keinginan dan kesungguhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang 	Data Primer	Skala Ordinal

	seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<p>menimbulkan frustrasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan. 3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja 4. Keterlibatan ego dalam bekerja 		
	Pengetahuan karyawan adalah individu pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan 2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas 3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya 	Data Primer	Skala Ordinal
	Kinerja karyawan berbasis syariah hasil dari pencapaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dengan tujuan mendapat ridho dan keberkahan dari Allah SWT. baik secara individu ataupun kelompok dalam suatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Material 2. Sikap persaudaraan dan toleransi 3. Spritual 4. Sikap dan kepribadian 5. Komitmen kerja 	Data Primer	Skala Ordinal

	perusahaan berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam.			
--	--	--	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas ditemukan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman?
2. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman?
3. Apakah ada pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman?
4. Apakah ada pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

G. Kegunaan penelitian

1. Bagi peneliti

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pemikiran untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan.

2. Bagi Dunia Perbankan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan dan penilaian yang menjadi tolak ukur dalam peningkatan sumber daya manusia yang bersumber dari karyawan terhadap konversi ke Bank Syariah.

3. Bagi Institusi (Dunia Akademik)

Adapun manfaat secara akademis peneliti berharap nantinya untuk hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan dipergunakan sebagai dasar atau penegasan pernyataan melalui fakta-fakta yang telah

teruji bagi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bagi Pembaca

Menambah pengetahuan dan sumber bacaan tentang pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dituju untuk memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini dan supaya jelas dipaharni oleh pembaca. sistematika pembahasan peneliti ini adalah:

Pada BAB I Pendahuluan membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, batasan istilah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian bagi perusahaan dan peneliti.

Pada BAB II Tinjauan Pustaka memuat tentang Landasan Teori yang berisi tentang teori-teori yang relevan terhadap teori kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan dari berbagai refrensi yang berbeda, kemudian penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu.

Pada BAB III Metodologi Penelitian membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sempel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data,

instrumen penelitian, teknik analisis data dan Teknik pengecekan keabsahan data.

Dalam BAB IV Hasil dan pembahasan membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, kemudian menjelaskan hasil penelitian dan hasil analisis data.

Dalam BAB V Penutup memuat dan saran yang ditujukan pada penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Fritz Heider adalah salah satu ahli psikologi yang pertama kali mendefinisikan istilah atribusi. Terdapat dua pengertian atribusi menurut Heider, yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.¹³

a. Atribusi sebagai proses persepsi

Atribusi merupakan inti dari proses persepsi manusia. Manusia terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan berbagai obyek yang ada. Kemudian, berbagai obyek tersebut direkonstruksi secara kognitif agar menjadi sumber-sumber akibat dari pengalaman perseptual. Sebaliknya, ketika orang mencoba untuk membayangkan sebuah obyek, maka mereka akan menghubungkan pengalaman tersebut ke dalam alam pikiran mereka.

b. Atribusi sebagai penilaian kausalitas.

Kognisi sosial adalah proses dimana orang merasakan dan membuat penilaian tentang orang lain. Di sinilah kemudian muncul

¹³ Sumartik, *Prilaku Organisasi*, (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2018), h. 99.

atribusi sebagai penilaian kausalitas yang menekankan pada penyebab orang berperilaku tertentu.

Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.¹⁴

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan

2. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil yang maksimal dan sesuai target yang ditentukan.¹⁵

¹⁴ *Ibid*, t.t., h. 101.

¹⁵ Suryadi M. Syarif, Amay Suherman, dan Yayat Yayat, "IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN KERJA SISWA TEKNIK PERBAIKAN BODI OTOMOTIF," *Journal of Mechanical Engineering Education* Volume 5, no. 2 (30 Januari 2019): h. 251, <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15197>.

Kesiapan kerja merupakan konsep yang dibentuk untuk membantu individu beradaptasi secara aktif dalam dunia kerja, sehingga dapat membantu individu untuk mengidentifikasi dan memahami kesempatannya dalam bekerja.¹⁶

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sebuah pelajaran yang memungkinkan lulusan untuk menerapkan pengetahuan teknis mereka yang dipelajari di sekolah untuk mengidentifikasi masalah dan penyelesaian masalah ketika berada dalam suatu pekerjaan.¹⁷

Dalam Islam kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Selain itu, dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunnah Rasulullah SAW. Maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu

¹⁶ Kadiyono Lestari, *Kesiapan untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), h. 2.

¹⁷ Beny Dwi Saputra, “Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi pada Sekolah Menengah Keguruan,” *dalam Jurnal Kependidikan*, Volume 4, Nomor 1 (2020), h. 141.

itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".¹⁸

Q.S. At-Taubah ayat 105 Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar beliau mengatakan kepada kaum muslimin yang mau bertobat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat dan melakukan amal shaleh sebanyak mungkin. Didamping itu, Allah SWT juga memerintahkan kepada Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amalan-amalan tersebut. Dari ayat di atas telah dijelaskan, bahwa Allah SWT beserta Rasul-Nya memerintahkan pada setiap manusia untuk bersedekah dan mengeluarkan zakat serta melakukan amalan shaleh supaya, dapat mengerjakan manusia juga harus berkerja untuk mendapatkan rezeki dijalan Allah SWT, untuk mendapatkan pekerjaan tersebut seseorang juga harus memikirkan akan kariernya dalam pekerjaan. Usaha untuk memperoleh pekerjaan itu sendiri juga merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh setiap manusia, tentunya dengan jalan yang benar, karena Allah SWT, maha mengetahui tentang apa yang dikerjakan umatnya.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT, dan menjadi

¹⁸ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 203.

sunah Rasulullah SAW. Tetapi untuk berkerja sebaiknya seseorang harus memiliki kesiapan kerja yang baik untuk kelancarannya dalam berkerja dan mendapatkan ridho Allah SWT. Kerja bukan hanya semata-mata untuk kepentingan duniawih saja melainkan juga kerja sebagai sara pemenuhan kebutuhan mental spiritual dan keperluan ukhrawi, sehingga nilai ibadah.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan atau keterampilan sesuai dengan potensi-potensi karyawan tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama di lingkungan kerja dengan mencakup kematangan pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

b. Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Brody dalam buku Agus prianto, dkk, menyebutkan indikator-indikator kesiapan kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

1) Mempunyai pertimbangan yang logis

Menyangkut bagaimana cara individu menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai pertimbangan yang baik dalam kegiatan pembelajaran, mampu mengambil keputusan dengan baik dan mampu memahami prosedur terhadap tugas yang diberikan.

2) Mempunyai kemampuan bekerja sama

¹⁹ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 109.

Menyangkut bagaimana individu tersebut bekerjasama dengan rekan satu tim, bekerja sama dengan pihak sekolah dan pihak industri.

3) Mempunyai sikap kritis

Menyangkut bagaimana cara ia berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, bagaimana ia berkontribusi terhadap kegiatan pembelajaran.

4) Bertanggung jawab

Menyangkut bagaimana ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, memiliki inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pihak perusahaan dan mampu berkomitmen dengan sehat di lingkungan belajar.

5) Berambisi untuk maju

Menyangkut kemampuan keras untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak cepat merasa puas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan berorientasi pada tujuan pembelajaran.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:²⁰

1. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
2. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
3. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
4. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
5. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
6. Sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
7. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

3. Semangat Kerja

²⁰ Mohamad Muspawi dan Ayu Lestari, "Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja", *dalam Jurnal Literasiologi*. VOLUME 4. Nomor 1 (Juli 2020): h. 115.

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.²¹

Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang men- dalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.²²

Semangat Kerja menurut Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai

²¹ Purwanto, *Evaluasi hasil belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 230.

²² Muhammad Busron, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 326.

hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah, Q.S Al-Insyirah ayat 7 yaitu sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۝۷

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain),”²³

Menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam agar memacu diri untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, dalam arti seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih sukses dan berhasil dalam menempuh kehidupan dunianya di samping kehidupan akheratnya.

Dari pengertian-pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai kesungguhan dan keyakinan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Indikator – indikator Semangat Kerja

²³ Kementrian Agama Republik, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 2003.

Ada empat indikator seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu:²⁴

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.

Prilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan:

- a) Konsentrasi kerja yang tinggi
- b) Ketelitian kerja yang baik
- c) Hasrat untuk maju yang tinggi

- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.

Setiap karyawan yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan:

- a) Kebanggaan karyawan dalam bekerja
- b) Kepuasan Karyawan dalam bekerja
- c) *Labour Turn Over* / Tingkat Absensi yang minim

- 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.

- 4) Keterlibatan ego dalam bekerja

²⁴ Azuar Juliandi, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Medan: Media Inn, 2013), h. 105.

Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti:

- a) Tanggung Jawab
- b) Lancarnya aktivitas

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito, yaitu:²⁵

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu di dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpengaruh dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Membuat konsentrasi karyawan buruk, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya disiplin

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

²⁵ Nisa Ijrani, "Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 10. Nomor 1 (2019), h. 51.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

4. Pengetahuan Karyawan

a. Pengertian Pengetahuan Karyawan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.²⁶

Pengetahuan karyawan, karakteristik pengetahuan adalah kemampuan karyawan yang membentuk diri informasi yang

²⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), h. 30.

diterimanya baik melalui pendidikan formal maupun dari pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak perusahaan.²⁷

Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²⁸

Kesimpulannya pengetahuan karyawan adalah seorang pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. Dan pengetahuan karyawan merupakan bentuk dari informasi yang disimpan dalam ingatan seseorang, sekaligus merupakan faktor penentu utama perilaku seseorang dalam pengambilan keputusan.²⁹

b. Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi merupakan suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk megevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu

²⁷ Norawati Suarni, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Ushaa Milik Daerah (BUMN)*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), h. 41.

²⁸ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali, 2022), h. 123.

²⁹ Nugroho Setiadi, *Perilaku Konsumen*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 54.

ke waktu. Indikator dimensi yang digunakan adalah sebagai berikut.³⁰

Dimensi Pendidikan dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis, dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang akan digeluti nantinya, suatu pekerjaan baiknya dilakukan seseorang yang profesional dalam bidang tersebut.

- 2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

Pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam pemikiran seseorang atau juga pengalaman yang dimiliki seseorang.

- 3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

Pemahaman pegawai terhadap tugasnya harus ada karena pemahaman adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat.

Dimensi Pengalaman dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai

³⁰ Mussardo G, *Pengetahuan. Statistical Field Theor*, (Jawa Tengah: Nugraha Media, 2019), h. 13.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai

Prestasi kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai berdasarkan sistem kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

3) Ketenangan pegawai saat bekerja

Ketenangan pegawai saat bekerja merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan.

Dimensi Minat dengan indikator sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan perilaku terhadap kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan. Merujuk pada sikap individu seorang terhadap pekerjaannya.

2) Kepatuhan terhadap atasan

Kepatuhan sangat penting terhadap atasan, kepatuhan ialah penyesuaian perilaku seseorang agar sejalan dengan norma kelompok.

3) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap adalah evaluasi yang dibuat pekerja positif atau negatif, mengenai objek, orang atau peristiwa.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut:³¹

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam

³¹ Notoatmodjo, *Metode Penelitian Kesehatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), h. 5.

berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi

5. Kinerja Karyawan Berbasis Syariah

a. Pengertian Kinerja Karyawan Berbasis Syariah

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.³² Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik agar mendukung pencapaian kinerja

³² Zeviena Lendy Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV, Qiara Media, 2021), h. 6.

³³ Ida Bagus Udayana Putra, *Moderasi Kepemimpinan Spritual*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), h. 53.

organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan pencapaian individu atau kelompok secara kuantitatif atau kualitatif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.³⁴

Karyawan/pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.³⁵ Dimana dalam Q.S An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

*“Siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*³⁶

Maksud dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yaitu siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan. Ayat ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan mendapat

³⁴ Anggia Sari Lubis, *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Medan: Umsu Press, 2023), h. 2.

³⁵ Arifin et, al, *E-Learning Berbasis Edmodo* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), h. 69.

³⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Quran Terjemah*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 278.

pahala yang sama dan bahwa amal kebajikan harus dilandasi iman. Artinya di dalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

kinerja dalam islam ialah suatu kegiatan pemenuhan kebutuhan serta pencapaian kerja individu maupun organisasi yang terukur baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sejalan dengan tugas, wewenang, dan kemampuan masing-masing dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika, moral dan tuntunan syariat.³⁷ Dalam mengenai masalah kinerja islam juga memberikan tuntutan kepada setiap muslim agar mereka bersikap professional dalam bidang apapun. Profesionalisme dalam pandangan islam menurut Muhammad Ismail yusanto, dicirikan dengan 3 hal, yaitu:³⁸

1) Kafa'ah (keahlian dan kecakapan)

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

2) Himmatul Amal (Etos kerja yang tinggi)

³⁷ Rukiah dan Zulaika Matondang, *Islamic Human Capital In Financial Institution*, (Bogor: PY. Jawa Mediasindo Lestari, 2022), h. 53.

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 84.

Selain memiliki keahlian dan kecapakan seseorang dikatakan mempunyai sikap professional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong untuk setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.

3) Amanah (terpercaya dan bertanggung jawab)

Seorang pekerja muslim harus memiliki sifat amanah dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim karena akan memberikan dampak positif bagi diri sendiri, perusahaan, masyarakat bahkan Negara.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan berbasis Syariah adalah hasil dari pencapaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dengan tujuan mendapat ridho dan keberkahan dari Allah SWT. baik secara individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan pada prinsip-prinsip Islam.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja secara keseluruhan di dalam Islam adalah sebagai berikut berdasarkan hasil dari riset studi Alimuddin dalam

jurnal Safrizal menyatakan bahwa ada 4 elemen penilaian atau evaluasi kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam³⁹ yaitu:

- 1) Material, adalah laba atau keuntungan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan jalan kejujuran, tidak menimbulkan kerugian bagi orang lain dan dipergunakan untuk investasi bagi kelangsungan hidup instansi.
- 2) Mental, yaitu ketika mengerjakan suatu tugas harus diselesaikan dengan tekun dan perasaan senang, bersyukur akan hasil yang diperoleh, dan saling percaya satu sama lain.
- 3) Spiritual, merupakan ketaqwaan kepada Allah SWT. menilai bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. senantiasa mensyukuri hasil yang diterima dan tetap taat dan istiqomah dengan hukum-hukum dan aturan Allah.
- 4) Persaudaraan, yaitu terciptanya koneksi sosial yang harmonis baik dalam perusahaan maupun masyarakat sekitarnya dengan menyediakan lapangan pekerjaan bagi yang kurang mampu, berbagi dengan masyarakat.

Bernardin dan Russel dalam buku *I Komang Budiasa* menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator⁴⁰ sebagai berikut:

³⁹ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (Malang: Media Nusa Creative, 2015), h. 67.

⁴⁰ *Ibidh*, h. 16.

- 1) Kualitas (mutu) Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
 - 2) Kuantitas (jumlah) Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.
 - 3) Ketepatan Waktu Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
 - 4) Efektivitas Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.
 - 5) Pengawasan Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
 - 6) Hubungan Antar Karyawan Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai
- c. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut:⁴¹

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

⁴¹ Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189.

- 2) Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rancangan kerja Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian Seorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja Merupakan dorongan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- 6) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh .disiplin kerja dapat berupa disiplin waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam tabel terkait Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari adalah sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Peneliti	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Karina Dewi Alfisyah, Moch Khoirul Anwar (2018), yang berjudul “Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”	Religiusitas, Kinerja karyawan muslim,	Variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
2.	Erda Moulina (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang”.	Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman kerja, dan Kinerja karyawan	Variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang.
3.	Kurnia Ghaida Nurhaningsih (2021), dengan judul “Pengaruh Semangat	Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa secara simultan dan parsial

	Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Cianjur”	Pegawai	Semangat Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4.	Nur Ajija Harahap (2020), dengan judul “Pengaruh Gaji, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan”	Gaji fasilitas kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan	bahwa gaji, fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.
5.	Imalatul Khairiah (2020), dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang”	Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Berbasis Syariah.	Bahwa bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah.
6.	Basruddin (2021), dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalamn Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karwayan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”.	Pendidikan, Pengalaman kerja, relidiusitas dan kinerja karyawan	latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel religiusitas tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dan secara Bersama-sama variabe Latar Belakang Pendidikan, Pengalamn Kerja, Dan Religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karwayan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

Adapun penjelasan mengenai persamaan dan perbedaan dalam judul penelitian terdahulu di atas, yaitu sebagai berikut:

Persamaan dengan penelitian terdahulu Karina Dewi Alfisyah dan Moch Khoirul Anwar yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X dan Kinerja Karyawan Muslim. Sedangkan perbedaannya, adanya perbedaan variabel X yang berbeda yaitu Kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan Karyawan. Serta Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Persamaan dengan penelitian terdahulu Erda Moulina dimana ada penelitian yang sama pada variabel Pengetahuan karyawan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya, terletak pada variabel X lainnya yaitu Kesiapan kerja, Semangat kerja dan Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Persamaan dengan peneliti terdahulu Hasri Nur Syahida Lutfi yaitu independent X yaitu semangat kerja. Sedangkan untuk perbedaannya, terletak pada variabel independent lainnya dan Objek yaitu Kesiapan kerja dan pengetahuan karyawan. Serta Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Persamaan dengan peneliti terdahulu Nur Ajija Harahap yaitu variabel Y yang sama yaitu Kinerja karyawan. Sedangkan untuk

perbedaannya terletak pada variable X yaitu yaitu Kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan. Serta Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

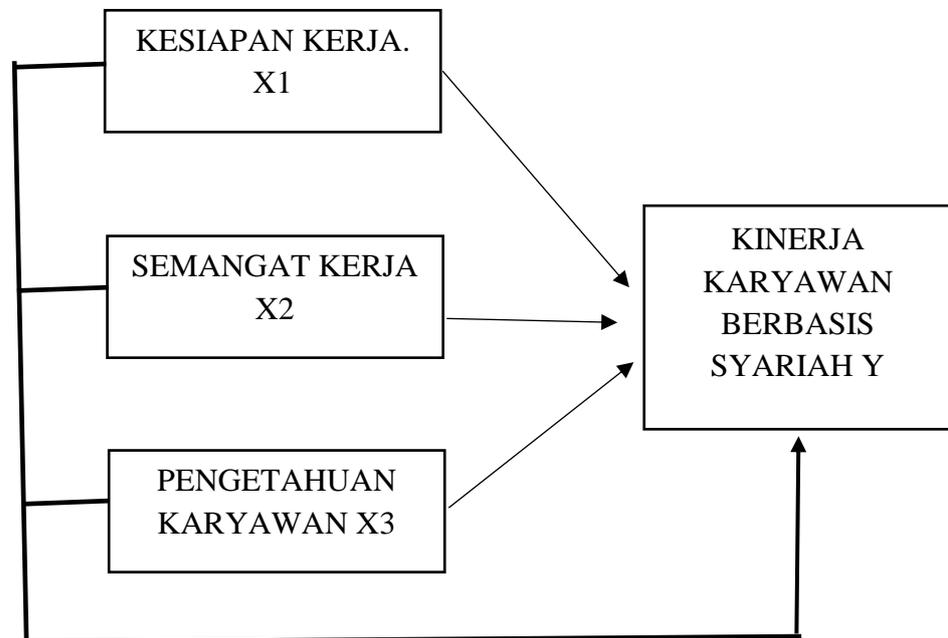
Persamaan dengan penelitian terdahulu Imalatul Khairiah yaitu variabel Y yang sama yaitu kinerja karyawan Berbasis Syariah. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada variabel X dan objek penelitian yaitu Kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan. Serta Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Persamaan dengan peneliti terdahulu Basruddin yaitu variabel Y yang sama yaitu kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaan peneliti terdahulu dan peneliti adalah pada variabel X dan Objek peneliti yaitu Kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan. Serta Objek penelitian yang digunakan adalah Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu tentang “Kesiapan Kerja, Semangat Kerja, dan Persepsi Karyawan terhadap Bank Nagari Konversi Ke Bank Syariah” maka dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar II.1 **Kerangka Pikir**



: Menunjukkan variabel X dan Y



: Menunjukkan adanya pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y



: Menunjukkan adanya pengaruh secara bersama variabel X terhadap variabel Y

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha₁ : Kesiapan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Ha₂ : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Ha₃ : Pengetahuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Ha₄ : Kesiapan kerja, Semangat kerja dan Pengetahuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

BAB III

METODE PENELITIAN

I. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan Mei 2023, sehingga mendapatkan hasil dan kesimpulan dari penelitian.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman Jalan. Nusantara No. 152. Pasar Lama, Tapus, Padang Gelugur, Pasaman. Kode Pos. 62352. Telepon. (0753) 338077.

J. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

K. Populasi dan Sempel penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman. Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan 46 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari.⁴² Jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴³ Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman sebanyak 46 orang.

L. Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuisioner kepada karyawan Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

2. Data sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profil Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman, referensi dari buku dan jurnal yang mendukung penelitian.

M. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik observasi ini digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang ada pada awal data ini.

⁴² Budi Gautama Siregar dan Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), h. 168.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 118.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi).⁴⁴

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber tertentu. Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku majalah, foto-foto, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian atau sebagainya.⁴⁵

N. Instrumen Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁶ Wawancara yang dimaksud disini adalah peneliti mewawancarai beberapa karyawan dan nasabah Bank Nagari untuk memperoleh data awal.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan cara memberikan kepada responden daftar pertanyaan

⁴⁴ M. Iqbal Hasa, *Pokok-poko materi statistik 1 Edisi kedua*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 58.

⁴⁵ Iwan Hermawa, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), h. 77.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h. 144.

atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.⁴⁷

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yang merupakan daftar pernyataan berkaitan dengan variable penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuisisioner dirancang sebagai kuisisioner tertutup, dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden langsung dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁸ Skala likert yang terdiri dari pernyataan dan disertai jawaban dengan penilaian 5, 4, 3, 2, dan 1.

Tabel III.1
Skala likert

NO	Kategori	Simbol	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	ST	4
3.	Ragu-ragu	RG	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

⁴⁷ *Ibid*, h. 129.

⁴⁸ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 147.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Kesiapan Kerja

No.	Indikator Soal	No. Butir Soal
1.	Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif	1,2
2.	Memiliki sikap kritis	3,4
3.	Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual	5,6
4.	Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan	7,8
5.	Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya	9,10

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja

No.	Indikator Soal	No. Butir Soal
1.	Kegairahan atau Antusiasme	1,2
2.	Kekuatan untuk melawan frustasi	3,4
3.	Kualitas untuk bertahan	5,6,7
4.	Semanagat Tim	8,9,10

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Pengetahuan Karyawan

No.	Indikator Soal	No. Butir Soal
1.	Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan	1,2
2.	Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan	3,4
3.	Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan	5,6
4.	Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan	7,8

5.	Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	9
6.	Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas	10

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan
Berbasis Syariah

No.	Indikator Soal	No. Butir Soal
1.	Material	1,2
2.	Sikap persaudaraan dan toleransi	3,4
3.	Penyesuaian pekerjaan dengan syariat islam	5,6
4.	Efektifitas	7,8
5.	Sikap dan kepribadian	9
6.	Komitmen Kerja	10

3. Dokumentasi

Adapun dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan gambar atau foto terhadap karyawan Bank Nagari yang sedang mengisi angket.

O. Teknis analisis data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validasi adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (conten) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir kuisisioner valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisisioner tidak valid.⁴⁹

b. Uji *Reliabilitas*

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah. Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrument yang dikatakan *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan *reliable* jika *Alpha Cronbach* $> 0,60$.⁵⁰

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai

⁴⁹ Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 87.

⁵⁰ Sujarweni V. W, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 134.

signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.⁵¹

2) Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Model regresi yang baik dan harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji *multikolinearitas* dapat dideteksi dengan menganalisa matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai tolerance dan VIF. Batas dari tolerance value $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.⁵²

3) Uji *Heteroskedastisitas*

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

⁵¹ *Ibid*, h. 225.

⁵² *Ibid*, h. 227.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah *heteroskedastisitas*.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t-test

Uji t-test memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Penerapan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:⁵³

- a) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel x secara individual berpengaruh terhadap variabel y.
- b) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel x secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel y.

2) Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakuakn pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut:⁵⁴

- a) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka semua variabel x secara simultan berpengaruh terhadap variabel y.
- b) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka semua

⁵³ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2013), h. 56.

⁵⁴ *Ibid*, h. 58.

variabel x secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel y.

d. Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda yaitu hubungan secara linear antardua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan Berbasis Syariah dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Kesiapan kerja, Semangat kerja dan Pengetahuan karyawan sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara Kesiapan kerja, Semangat kerja dan Pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS Versi 25. Adapun model persamaan yang digunakan yaitu:⁵⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan berbasis syariah

a = Konstanta

b_1 - b_2 - b_3 = Koefesien regresi

X_1 = Kesiapan kerja

X_2 = Semangat kerja

⁵⁵ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 153.

X_3 = Pengetahuan karyawan

ε = Standar eror

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan R-Square (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable x dalam mempengaruhi variable y.⁵⁶ Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi berkisar 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel III.6
Pedomann untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Determinasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan Hubungan
1.	0,80-1,000	Sangat Rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat Kuat

⁵⁶ *Ibid*, h. 155.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Nagari

1. Sejarah singkat Bank Nagari

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi didirikan pada 12 Maret 1962 dengan nama "PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT" yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah bersama dengan tokoh masyarakat dan pemimpin bisnis swasta di Sumatera Barat berdasarkan pemikiran perlunya lembaga keuangan dalam bentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan oleh Keputusan Wakil Menteri Keuangan Pertama Republik Indonesia Nomor BUM / 9-44 / II tanggal 25 April 1962 tentang PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan operasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan posisinya di Jalan. Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Untuk pengembangan jaringan bisnisnya pada tahun 1965, Kantor Cabang Pertama dibuka di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Pusat / Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19 / UBS / 65 pada tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dibuka di Jalan Pemuda No.21 Padang.

Perubahan Badan Hukum PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dari Perseroan Terbatas menjadi Perusahaan Daerah (PD) karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Dasar Bank Pembangunan Daerah, dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat adalah diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973, sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diubah menjadi "BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT".

Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang menerbitkan Obligasi dengan nilai nominal Rp. 15 miliar dengan tujuan meningkatkan modal bisnis bank dan pada tahun 1991 juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang meningkatkan kegiatan usahanya menjadi Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60 / KEP / DIR pada 17 Januari 1961. Selama perjalanannya pada tahun 1996 melalui Peraturan Daerah Nomor 2 pada tahun 1996 disebutkan bahwa nama (Nama Panggilan) sebagai "**Bank Nagari**" dimaksudkan untuk lebih dikenal, untuk membangun citra merek dan untuk mengesankan sistem pemerintahan di Sumatera Barat. Dan pada tahun 1996 Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di luar wilayah di Jakarta dan diikuti oleh Cabang Pekanbaru.

Sesuai dengan perkembangan dan menjadi lebih fleksibel dalam melakukan bisnis, pada 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah kepada Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 1 tanggal 1 Februari 2007 sebelum Notaris H. Hendri Final, SH dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. W3- 00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari memiliki status sebagai Bank Devisa dan telah memiliki Unit Bisnis Syariah. Pada 2012 ada peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun dan penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada 2016 modal dasar berubah menjadi Rp. 5 Triliun.

Sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 22 Juni 2021 bertempat di Balai Sidang Bung Hatta, Bukittinggi, dengan Keputusan Agenda Pertama tentang Evaluasi Perubahan Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, maka disetujui perubahan Pasal 1 ayat (1) Anggaran Dasar terkait nama perseroan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disebut Bank Nagari diubah menjadi PT. Bank Nagari. Untuk selanjutnya nama panggilan PT. Bank Nagari adalah Bank Nagari, dimuat dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera

Barat Yang Disebut Bank Nagari Nomor 13 Tanggal 21 Juli 2021 yang dibuat dihadapan Notaris Helsi Yasin, SH., M.Kn dan akta tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0044671.AH.01.02.TAHUN 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Bank Nagari.

2. Identitas, Visi dan Misi Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman

a. Logo, Moto, Slogan dan Tagline Bank Nagari

1) Logo PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat:

**Gambar IV.1
Logo Bank Nagari**



Sumber: Bank Nagari

- a) Bertemakan Buana, dengan makna sebagai lintasan orbital yang ilusif mencerminkan gerak berkesinambungan (sustainability)
- b) Bertemakan Tanduk Kerbau, dengan makna yang mengartikulasi makna Minangkabau

- c) Kedua persepsi tersebut dimaknai bahwa Bank Nagari berlandaskan falsafah Minang yang secara konsisten menetapkan visi kedepan untuk terus berkembang ke arah global
- d) Untaian ikon berlian (diamond yang berbentuk dua unsur segitiga dan satu bujursangkar)
- e) Dimaknai sebagai tigo tali sapilin dan tigo tungku sajarangan, selain itu juga dapat dipersepsikan sebagai dasi kupu-kupu yang menandakan profesionalisme dalam bisnis perbankan. Ikon berlian dapat interpretasi sebagai sesuatu yang bernilai tinggi dan ini menunjukkan bahwa Bank Nagari menjunjung tinggi nilai-nilai falsafah tradisi minang sebagai landasan dalam menjalankan profesionalisme bisnis perbankan.
- f) Logotype huruf FRUITIGER 57Cn Bold.
- g) Memiliki makna tingkat keterbacaan tinggi secara psikologis merepresentasikan ketegasan
- h) Warna Biru Menyiratkan modernitas institusi yang berorientasi kedepan dengan dukungan teknologi informasi digital
- i) Warna Merah Menyiratkan tentang semangat, progresifitas, keberanian berinovasi untuk selalu menjadi yang terdepan

j) Warna Kuning Melambangkan keagungan " punya Undang-undang dan Hukum".

k) Warna Hitam Melambangkan "Tahan Tapo dan mempunyai Akal Budi".

b. Moto, Slogan dan Tagline PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat

“Bersama Membina Citra Membangun Negeri”

Membina Citra merupakan aktifitas majemuk atas keinginan untuk menciptakan citra diri yang positif seperti pelayanan yang baik, kejujuran dan ketulusan serta integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Bila citra baik sudah didapat, maka diharapkan akan menjadi daya tarik, stakeholder untuk bersama-sama membangun negeri.

1) Pilar Utama

- a) Manajemen dan Karyawan
- b) Nasabah
- c) Pemegang Saham

2) Core Value

- a) Komitmen
- b) Integritas
- c) Loyalitas

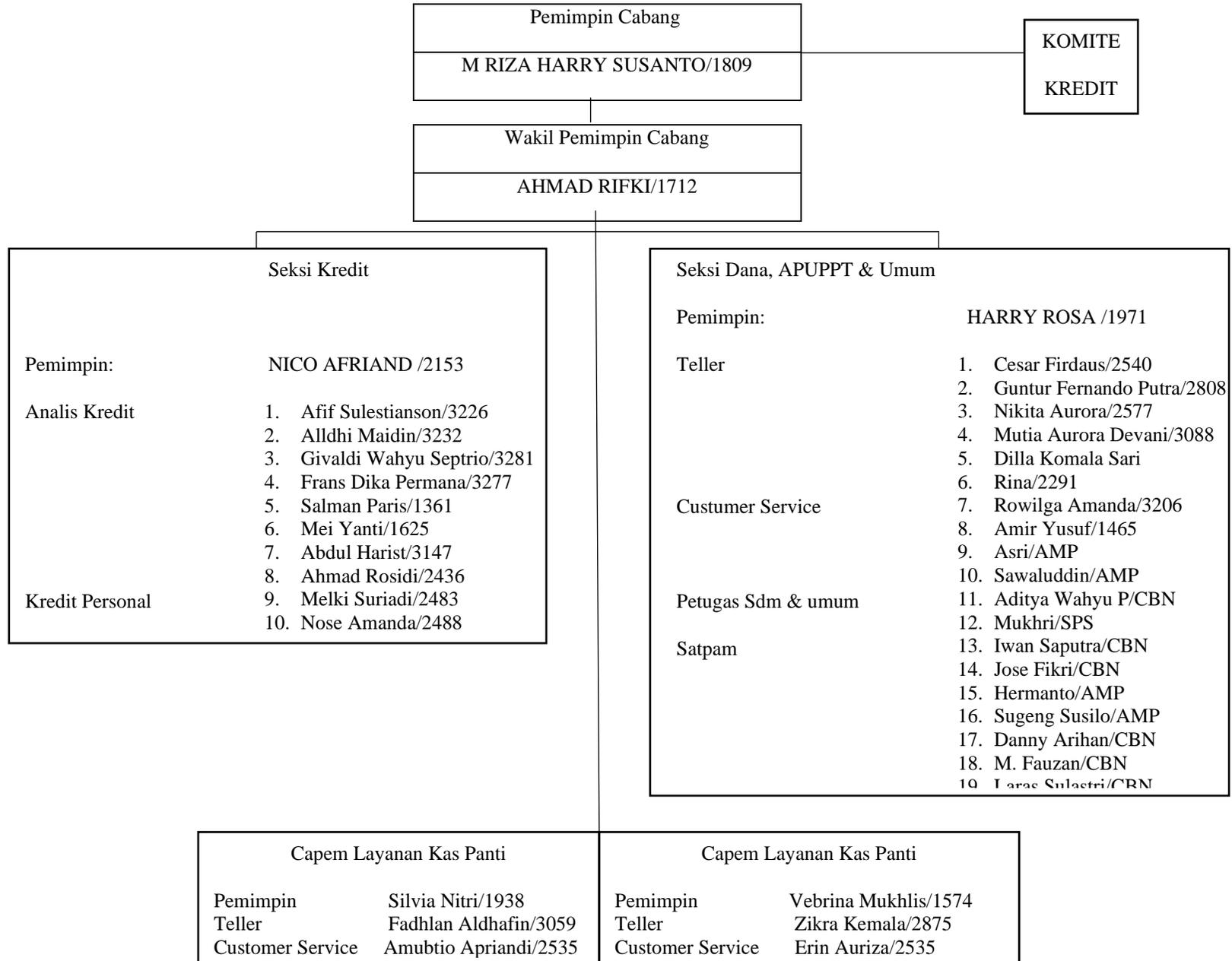
3) Prinsip Utama Citra Pelayanan

- a) Simplicity, memudahkan aktivitas perbankan anda

- b) Convenience, Memberikan kenyamanan bertransaksi
 - c) Reliability, Handal disituasi sesulit apapun
 - d) Care, Kami Peduli dengan kepuasan anda
 - e) Speed, Cara memahami kebutuhan anda
 - f) Safety, Mengamankan keuangan secara pasti
- c. Visi Bank Nagari
- Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terbuka dan terpercaya di Indonesia.
- d. Misi Bank Nagari
- 1) Memberikan kontribusi dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat
 - 2) Memenuhi dan menjaga kepentingan stakeholder secara konsisten dan seimbang.

3. Struktur Organisasi Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman

Gambar IV. I
Struktur Organisasi Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman



B. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Hasil profil responden yang diperoleh peneliti rangkum dalam tabel profil responden yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.1
Profil Responden

Kriteria	Sub Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	34 Orang
	Perempuan	12 Orang
Status karyawan	Karyawan tetap	40 Orang
	Karyawan Kontrak	6 Orang
Pendidikan terakhir	SLTA	12 Orang
	DIPLOMA 3	16 Orang
	Strata 1	13 Orang
	Strata 2	5 Orang

Sumber: Hasil dari pengisian kuesioner (Angket).

Berdasarkan tabel IV.1 diperoleh profil responden, dimana unuk kriteria jenis kelamin ada sebanyak 12 Orang Perempuan dan sebanyak 34 Orang laki-laki. Pada kriteria status karyawan diperoleh sebanyak 40 orang karyawan tetap dan sebanyak 8 orang karyawan kontrak. Dan pada kriteria Pendidikan terakhir diperoleh data sebanyak 12 orang SLTA, 6 orang DIPLOMA 3, 13 orang Strata 1 dan sebanyak 5 orang Strata 2.

2. Penguji Kualitas Data

c. Uji Validitas Kesiapan Kerja

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai

r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jadi $df = 44-2 = 42$, Sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar. Hasil dari Uji Validitas Kesiapan Kerja sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kesiapan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,545	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Dengan $n=46-2=44$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,304$	Valid
Item 7	0,527		Valid
Item 3	0,711		Valid
Item 4	0,620		Valid
Item 5	0,402		Valid
Item 6	0,701		Valid
Item 7	0,725		Valid
Item 8	0,605		Valid
Item 9	0,777		Valid
Item 10	0,806		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

d. Uji Validitas Semangat Kerja

Hasil uji validitas semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Semangat Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,749	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Dengan $n=46-2=44$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,304$	Valid
Item 7	0,749		Valid
Item 3	0,738		Valid
Item 4	0,600		Valid
Item 5	0,563		Valid
Item 6	0,327		Valid
Item 7	0,439		Valid
Item 8	0,721		Valid
Item 9	0,622		Valid

Item 10	0,411		Valid
---------	-------	--	-------

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

e. Uji Validitas Pengetahuan Karyawan

Hasil uji validitas pengetahuan karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Pengetahuan Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,516	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Dengan $n=46-2=44$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,304$	Valid
Item 7	0,391		Valid
Item 3	0,715		Valid
Item 4	0,385		Valid
Item 5	0,678		Valid
Item 6	0,567		Valid
Item 7	0,789		Valid
Item 8	0,770		Valid
Item 9	0,716		Valid
Item 10	0,859		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

f. Uji Validitas Kinerja Karyawan Berbasis Syariah

Hasil uji validitas semangat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan Berbasis Syariah

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,516	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 7	0,391		Valid

Item 3	0,715	Dengan n=46- 2=44 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,304	Valid
Item 4	0,385		Valid
Item 5	0,678		Valid
Item 6	0,567		Valid
Item 7	0,784		Valid
Item 8	0,770		Valid
Item 9	0,716		Valid
Item 10	0,854		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

g. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari variabel kesiapan kerja, semangat kerja, pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
1	Variabel Kesiapan Kerja	0,812	0,50
2	Variabel Semangat Kerja	0,738	0,50
3	Variabel Pengetahuan Karyawan	0,797	0,50
4	Variabel Kinerja Karyawan Berbasis Syariah	0,816	0,50

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Hasil uji reliabilitas pada table IV.6 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpa* untuk variabel kesiapan kerja adalah $0,812 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah reliabel.

Cronbach's alpa untuk variabel semangat kerja adalah $0,738 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja reliabel. *Cronbach's alpa* untuk variabel pengetahuan karyawan adalah $0,797 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan adalah reliabel. *Cronbach's alpa* untuk variabel kinerja karyawan berbasis syariah adalah $0,816 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berbasis syariah adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil normalitas untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. deviation	2,10082030
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,102
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Berdasarkan hasil Uji Normalitas tabel di atas diketahui nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,081. Dimana nilai signifikansi $0,081 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residuals berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil multikolinearitas untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,386	4,888		2,739	,009		
Kesiapan kerja	-		-				
Semangat kerja	,200	,147	,241	1,364	,180	,351	2,846
Pengetahuan karyawan	,593	,107	,669	5,526	,000	,748	1,338

	,333	,155	,361	2,14 7	,038	,388	2,57 6
--	------	------	------	-----------	------	------	-----------

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kesiapan kerja sebesar 0,351 dan variabel semangat kerja sebesar 0,748 begitu juga dengan variabel pengetahuan karyawan sebesar 0,388. Sedangkan nilai VIF dari variabel kesiapan kerja sebesar 2,846 dan variabel semangat kerja sebesar 1,338 begitu juga dengan VIF dari variabel pengetahuan karyawan sebesar 2,578. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Berdasarkan penilaian dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil multikolinearitas untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,738	2,235		4,804	,000
Kesiapan kerja	-,021	,067	-,067	-0,307	,760
Semangat kerja	-,132	,049	-,404	-2,689	,010
Pengetahuan karyawan	-,054	,071	-,159	-,761	451

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel IV.9, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kesiapan kerja sebesar 0,760 dan variabel semangat kerja sebesar 0,10 begitu juga dengan variabel pengetahuan karyawan sebesar 0,451. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi problem heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t-test

Hasil uji t untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t-test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,386	4,888		2739	,009
Kesiapan kerja	-,200	,147	-,241	1,364	,180
Semangat kerja	,593	,107	,669	5,526	,000
Pengetahuan karyawan	,333	155	,361	2,147	,038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Berdasarkan output tabel IV.10, dapat dilihat bahwa t untuk variabel kesiapan kerja (X_1) pada taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df)-n-k-1 (46-3-1=42), dengan ini t_{tabel} nya adalah 1,68195.

Maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,364 < 1,68195$), berarti variabel kesiapan kerja tidak benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Sedangkan untuk variabel semangat kerja (X_2) sebesar 5,526 pada taraf signifikansi 5% (0,05%) dengan derajat kebebasan (df)- $n-k-1=42$), dengan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 1,68195. Maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,526 > 1,68198$), berarti variabel semangat kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji t variabel semangat kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Sedangkan untuk variabel Pengetahuan karyawan (X_3) sebesar 2,147 pada taraf signifikansi 5% (0,05%) dengan derajat kebebasan (df)- $n-k-1$ ($46-3-1=42$), dengan t_{tabel} sebesar 1,68198. Maka dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 1,68198$), berarti variabel pengetahuan karyawan benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga disimpulkan bahwa hasil uji t variabel pengetahuan karyawan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis

syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

b. Uji F

Hasil uji F untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232,612	3	77,537	16,397	,000 ^b
1 Residual	198,605	42	4,729		
Total	431,217	45			

a. Variabel independent: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengetahuan karyawan, semangat kerja, Kesiapan kerja

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25.

Berdasarkan output tabel IV.11, di atas bahwa F_{hitung} sebesar 16,397. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ ($46-3-1=42$), dengan ini F_{tabel} nya adalah 2,901. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,397 > 2,901$), berarti variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan terdapat

pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

5. Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Regresi Linierag Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,386	4,888		2739	,009
Kesiapan kerja	-,200	,147	-,241	1,364	,180
Semangat kerja	,593	,107	,669	5,526	,000
Pengetahuan karyawan	,333	155	,361	2,147	,038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25

Berdasarkan tabel di atas, maka model persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 13,386 + (-0,200)X_1 + 0,593X_2 + 0,333X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

- a. $a = 13,386$ apabila nilai variabel Kesiapan kerja (X_1), Semangat kerja (X_2) dan Pengetahuan karyawan (X_3) adalah 0 (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$), maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Cabang Tapus kabupaten pasaman akan tetap 13,386, dikarenakan nilai konstanta sebesar 13,386 satuan.
- b. Jika nilai koefisien Kesiapan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar (-0,200), ini menyatakan bahwa jika Kesiapan kerja meningkat sebesar satu-satuan tersebut, maka kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar (-0,200) satuan.
- c. Jika nilai koefisien Semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,593, ini menyatakan bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar satu-satuan tersebut, maka kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman akan mengalami peningkatan sebesar 0,593 satuan.
- d. Jika nilai koefisien Pengetahuan karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,333, ini menyatakan bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar satu-satuan tersebut, maka kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 satuan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kesiapan kerja (X1) tidak berpengaruh atau bernilai negatif (-) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah, variabel semangat kerja (X2) berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah sedangkan variabel pengetahuan karyawan (X3) juga berpengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

6. Koefisien Determinai (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah adalah sebagai beriku:

Tabel IV. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,507	2,175

a. Predictors: (Constant), pengetahuan karyawan, semangat kerja, Kesiapan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dari output spss versi 25.

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sama dengan 0,539 adalah pengkuatratan dari koefisien kolerasi atau R, yaitu $0,734 \times 0,734 = 0,539$. Berdasarkan angka koefisien determinasi (R Square) sama dengan 53,9% angka koefisien determinasi r square 0,539 dengan angka tersebut mengandung

arti bahwa kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 53,9\% = 46,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Dan pada nilai interpretasi nilai interval nya terletak pada 0,40-0,599 yang artinya memiliki kekuatan hubungan yang sedang.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hasil uji t (parsial) menyatakan nilai t_{tabel} sebesar 1,68195. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,364 < 1,68195$), berarti variabel kesiapan kerja tidak benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman. Hal ini dikarenakan, jika kesiapan kerja karyawan di Bank tersebut rendah ataupun tinggi belum tentu kinerja karyawan bank tersebut dapat meningkat. Karena realita yang terjadi, banyak karyawan yang bekerja walaupun tidak dengan kesiapan kerja yang tinggi tapi diharuskan untuk bekerja dikarenakan adanya peraturan dan target perusahaan

yang membuat seseorang siap atau tidak siap harus menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan teori atribusi, variabel kesiapan kerja karyawan bisa dikatakan tidak adanya kesesuaian. Dikarenakan hasil uji t yang diperoleh tidak ada pengaruh kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Namun kesiapan kerja karyawan yang berbeda-beda di setiap individu karyawan bisa membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Dalam hal ini penelitian ini menjadi pembandingan ataupun perbedaan dengan penelitian terdahulu karena adanya perbedaan variabel independent yang diteliti. Dimana pada penelitian terdahulu tidak ada menggunakan variabel kesiapan kerja sebagai variabel independennya namun untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan berbasis syariah sama dengan penelitian dari Imalatul Khaira.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Kesiapan kerja pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman belum sepenuhnya mempunyai kesiapan kerja yang dilandasi oleh faktor yang bersumber dari dalam diri maupun dari eksternal serta penerapannya dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan di Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hasil uji t (parsial) menyatakan nilai t_{tabel} sebesar 1,68195. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga diperoleh hasil uji untuk variabel semangat kerja sebesar ($5,526 > 1,68198$), artinya variabel semangat kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Hal ini dikarenakan tingkat semangat kerja karyawan yang tinggi saat bekerja mendorong individu itu sendiri untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan.

Berdasarkan teori atribusi, variabel semangat kerja karyawan bisa dikatakan adanya kesesuaian. Dikarenakan hasil uji t yang diperoleh adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Walaupun semangat kerja karyawan yang berbeda-beda di setiap individu karyawan tidak menjadi penghalang bagi individu karyawan. Untuk bisa membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi salah satu yang perlu di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari bagaimana menimbulkan semangat kerja karyawan agar kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan target Perusahaan.

Dalam hal ini, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Kurnia Ghaida Nurhaningsih (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel independen semangat kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel independent motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sama halnya pada hasil penelitian peneliti yang menunjukkan hasil variabel semangat kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Semangat kerja pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman sepenuhnya mempunyai semangat kerja yang dilandasi oleh faktor yang bersumber dari antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat berkelompok yang ada pada karyawan Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

3. Pengaruh Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk pengetahuan karyawan sebesar $(2,147 > 1,68198)$ artinya variabel pengetahuan karyawan

benar-benar mempebgaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengetahuann Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan teori atribusi, variabel pengetahuan karyawan bisa dikatakan adanya kesesuaian. Dikarenkan hasil uji t yang diperoleh adanya pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah. Walaupun pengetahuan karyawan yang dimiliki detiap individu berbeda-beda dan berasal dari lulusan yang berbeda setiap individu karyawan tidak menjadi penghalang bagi individu karyawan. untuk bisa belajar, mengembangkan diri, dan mempelajari konsep dasar syariah mulai dari nol Kembali. Hal ini bisa membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan Erda Moulina, yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabnag Palembang. Hal ini disebabkan karena kesesuaian latar belakang Pendidikan dan pengetahuan karyawan. Artinya bahwa semakin rendah kesesuaian latar belakang dan pengetahuan maka akan semakin menurun kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi kesesuaian latar belakang dan pengetahuan maka akan meningkat kinerja karyawannya.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pengetahuan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman. Pengetahuan karyawan sudah cukup maksimal untuk mendukung kinerja karyawan berbasis syariah hal ini dilihat dari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah.

4. Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Hasil uji F diperoleh signifikan 0,05 dan F_{hitung} 16,397 F_{tabel} 2,901. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan teori atribusi, bahwa semua variabel yaitu kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan bisa dikatakan adanya kesesuaian. Dikarenakan hasil uji F yang diperoleh variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Terkait hal ini memberikan pembuktian dari variabel

independent yang berbeda-beda di setiap individu karyawan bisa membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku ataupun sikap yang ditimbulkan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dilihat dari hasil penelitian, bahwasanya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Basruddin. Dimana pada hasil uji F seluruh variabel independent secara Bersama-sama (simultan) adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel independent diantara penelitian ini dan penelitian terdahulu.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji F, kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman, harus lebih meningkatkan kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan untuk memperoleh kinerja karyawan secara maksimal dan lebih baik lagi agar dapat memperoleh kinerja karyawann berbasis syariah yang diharapkan.

D. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatan-keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden secara keseluruhan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga memengaruhi validitas data yang diperoleh.

2. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh dari responden yang kemudian diolah sehingga memperoleh hasil penelitian.
3. Penyebaran angket hanya dilakukan di Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman sebagai lokasi peneliti.
4. Keterbatasan hasil yang diperoleh peneliti masih pada kesesuaian yang dilakukan dengan langkah-langkah atau metode berdasarkan kuantitatif.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 13,384 + (-0,200) X_1 + 0,593X_2 + 0,333 X_3$, dimana jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 13,384 satuan. Kesiapan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar (-0,200) satuan, ini menyatakan bahwa Kesiapan kerja meningkat sebesar satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar (-0,200) satuan.

Semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,593, ini menyatakan bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,593 satuan. Dan pengetahuan karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan berbasis syariah (Y) adalah sebesar 0,333, ini menyatakan bahwa jika pengetahuan karyawan meningkat sebesar

satuan tersebut, maka kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang syariah Padang akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 satuan.

2. Dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,539. Karena koefisien korelasi yang diperoleh berada di antara 0,40-0,599, maka hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan dengan kinerja karyawan berbasis syariah memiliki hubungan positif sedang. Dan besar pengaruh kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan berbasis syariah pada Bank Nagari cabang Syariah padang adalah sebesar 0,539 atau 53,9%, ini berarti secara simultan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,539 atau 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan uji t diperoleh hasil untuk variabel kesiapan kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan kerja terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,364 < 1,68195$). Untuk variabel semangat kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,526 > 1,68198$). Sedangkan untuk variabel pengetahuan karyawan terdapat pengaruh

terhadap kinerja Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,147 > 1,68198$).

4. Dari uji F dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui F_{hitung} sebesar 16,397. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ ($46-3-1=42$), dengan ini F_{tabel} nya adalah 2,901. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,397 > 2,901$). Artinya variabel kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,397 > 2,901$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran. Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah.

2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan skripsi ini menjadi referensi tambahan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berbasis syariah selain dari kesiapan kerja, semangat kerja dan pengetahuan karyawan untuk dapat memperoleh hasil yang akurat.
3. Bagi Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman agar lebih meningkatkan lagi kesiapan kerja dari segi kemampuan dalam mengambil keputusan dengan baik, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, dan bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Mempertahankan dan meningkatkan lagi semangat kerja dan pengetahuan karyawan.

Dalam hal semangat kerja, karyawan harus selalu mengevaluasi diri, antusias terhadap suatu pekerjaan dan percaya diri terhadap pekerjaan serta lebih mengedepankan masalah kelompok dari pada masalah individu. Sedangkan untuk pengetahuan karyawan, diharapkan lebih sering mengupdate perkembangan pengetahuan, memahami lebih baik terkait SOP pada perusahaan serta pemahaman terkait sistem operasional Bank Syariah yang telah dilakukan supaya kinerja karyawan berbasis syariah semakin lebih baik lagi untuk kedepannya.

Pimpinan juga perlu memperhatikan dan mengawasi apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dan yang paling penting adalah

dapat menciptakan kesadaran yang tinggi kepada seluruh pegawai terhadap pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan syariah, karena seorang karyawan terhadap pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Adhari, Zeviena Lendy (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV, Qiara Media.
- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arifin et, al (2019). *E-Learning Berbasis Edmodo*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Budiasa, I Komang (2021). *Beban Kerja dan Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busron, Muhammad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- G, Mussardo (2019). *Pengetahuan. Statistical Field Theor*. Jawa Tengah: Nugraha Media.
- Gunawan, Imam (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasa, M. Iqbal (2016). *Pokok-poko materi statistik 1 Edisi kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawa, Iwan (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Huseno, Tun (2015). *Kinerja Pegawai Tinjaua dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Juliandi, Azuar (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Medan: Media Inn.
- Kasmadi (2014), *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementrian Agama Republik Indonesia (2014). *Mushaf Al-Quran Terjemah*. Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu.

- Kuncoro (2018). Mudrajad. Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi untuk bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetakan.
- Lestari, Kadiyono (2020). Kesiapan untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Lubis, Anggia Sari (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Medan: Umsu Press.
- Notoatmodjo (2017). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Salembang Jaya.
- Prayitno, Dwi (2013). Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Prianto, Agus, Winardi, dan Umi Nur Qmariyah (2021). Seri Pendidikan SMK: Penguatan Kesiapan Kerja, Kompetensi Kewirausahaan dan Minat Berwirausaha. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Purwanto (2013). Evaluasi hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, Ida Bagus Udayana (2019). Moderasi Kepemimpinan Spritual. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rukiah, dan Zulaika Matondang (2022). Islamic Human Capital In Financial Institution. Bogor: PY. Jawa Mediasindo Lestari.
- Setiadi, Nugroho (2013). Perilaku Konsumen. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Budi Gautama, dan Ali Hardana (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Slameto (2015). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suarni, Norawati (2022). Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Ushaa Milik Daerah (BUMN). Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Subri, Mulyadi (2022). Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

——— (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumartik (2018). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.

V. W, Sujarweni (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Sumber Jurnal:

Beny D. S., dan Sukirno (2020). “Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi pada Sekolah Menengah kejuruan Jurnal Kependidikan” Volume 4. Nomor. 1.

Darmadi (Juli 2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang” Volume 3. Nomor 3.

Ijriani, Nisa (2019). “Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.” Volume 10. Nomor 1.

Randika, Riko, dan Seno Andri (2019). “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru)” Volume 6 Edisi 1.

Saputra, Beny Dwi (2020). “Kesiapan Kerja Siswa Program Akuntansi pada Sekolah Menengah” Jurnal Kependidikan, Volume 4, Nomor 1.

Rikorandika (Juni 2019). “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT pegadaian (persero) kanwil II pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik” Volume 6 Edisi 1.

Syarif, Suryadi M., Amay Suherman, dan Yayat Yayat (30 Januari 2019). “Identifikasi Faktpr-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa Teknik Perbaikan Bodi Otomotif.” *Journal of Mechanical Engineering Education* Volume 5, no. 2. Retrieved from <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15197>

Sumber Skripsi, Wawancara dan Website

Khaira, Imalatul (2020). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari Cabng Syariah Padang. Skripsi (Program S1 Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi.*

Moulina, Erda (2019). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Skripsi, (Program D3 Perbankan Syariah UIN Raden fatah, 2019.*

Meyni, Ibu. Nasabah Bank Nagari, wawancara online, 25 November 2022.

Rifki, Ahmad. Karyawan Bank Nagari, 11 November 2022.

Susilo, Sugeng. Karyawan Bank Nagari, wawancara online, 12 November 2022.

Nagari, Bank. "Bank Nagari - Profilbaru.Com." Diakses 5 Agustus 2023. Retrieved from https://profilbaru.com/Bank_Nagari

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama Lengkap : Amanah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 12 September 2001
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke : 2 dari 3 Bersaudara
6. Alamat : Panti, Kabupaten Pasaman
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. No. Telepon/HP : 082138674424
9. Email : aamanah12092001@gmail.com

II. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 11 Bahagia Panti (2010-2015)
2. SMP N 1 Padang Gelugur (2015-2017)
3. SMA N 1 Panti (2017-2019)
4. Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2019-2023)

III. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Arman Ritonga
2. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
3. Nama Ibu : Malfemi Lubis
4. Pekerjaan Ibu : Guru (Kontrak)
10. Alamat : Panti, Kabupaten Pasaman

IV. RIWAYAT ORGANISASI

HIMADIKSI : Tahun 2019

V. MOTTO HIDUP

“Satu kesempatan untuk banyak kebahagiaan”

Deskripsi Amanah

ORIGINALITY REPORT

17%
SIMILARITY INDEX

17%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	8%
2	id.wikipedia.org Internet Source	1%
3	sumatra.bisnis.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1%
5	repository.uinib.ac.id Internet Source	1%
6	journal.uad.ac.id Internet Source	1%
7	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
9	www.scribd.com Internet Source	<1%



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 2583/In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/10/2022
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

24 Oktober 2022

Yth. Bapak;

1. Azwar Hamid : Pembimbing I
2. Ali Hardana : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Amanah
NIM : 1940100058
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman).

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 65 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/01/2023
Hal : **Mohon Izin Riset**

06 Januari 2023

Yth. Pimpinan Bank Nagari Kantor Pusat Padang c.q. Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Amanah
NIM : 1940100058
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Nomor : SR/058/HC-DIK/UM/01-2023
Lampiran : ---
Perihal : Izin Penelitian

Padang, 30 Januari 2023

Kepada Yth. :
Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN)
Sjech Ali Hasan Ahmad Addary Padang Sidempuan
di -

TEMPAT

Sehubungan dengan surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech Ali Hasan Ahmad Addary Padang Sidempuan nomor 65/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/01/2023 tanggal 06 Januari 2023 perihal Mohon Izin Riset atas nama berikut :

Nama : Amanah
NIM : 1940100058
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman).

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya dapat kami setuju sepanjang data yang diminta tidak menyangkut rahasia Bank dan Jabatan. Adapun dalam pelaksanaan penelitian tersebut agar Ybs. selalu menerapkan protokol pencegahan penyebaran pandemi *Corona Virus Desease-19 (Covid-19)*.

Untuk maksud di atas diharapkan yang bersangkutan dapat menghubungi:

- PT Bank Nagari Cabang Tapus

Demikian kami beritahukan agar dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Divisi Human Capital,

KANTOR PUSAT
DEDI INDRA
Pemimpin

Tembusan :
- Cabang Tapus

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: H. Ali Hardana., M.Si.

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul;

Pengaruh Kesiapan Kerja, Semangat Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Syariah Pada Bank Nagari (Studi Kasus Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman)

Yang dilaksanakan oleh:

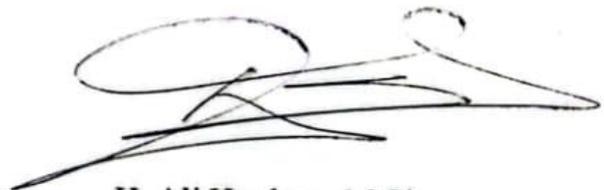
Nama : Amanah
Nim : 19 401 00058
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Dan masukan saya adalah sebagai berikut:

1. Penambahan identitas responden
2. Sesuaikan pernyataan dengan indikator validasi
3. Kurangi kalimat yang di awal kalimat dan setiap pernyataan presisioner

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 23 Maret 2023



H. Ali Hardana, M.Si.
NIDN 2013018301

LEMBAR VALIDASI
KESIAPAN KERJA (X1)

Petunjuk:

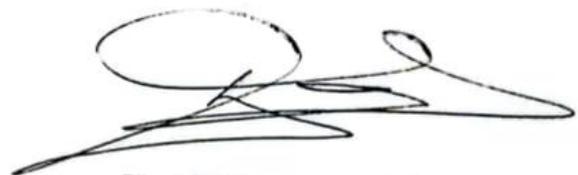
1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan penilaian yang ditinjau dari aspek soal-soal kami.
2. Berikanlah ceklis (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom yang diberikan.
4. Lembar soal terlampir:

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif	1,2	✓		
b. Memiliki sikap kritis	3,4	✓		
c. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual	5,6	✓		
d. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan	7,8	✓		
e. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya	9,10	✓		

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2023
Validator



H. Ali Hardana, M.Si.
NIDN 2013018301

LEMBAR VALIDASI
SEMANGAT KERJA (X2)

Petunjuk:

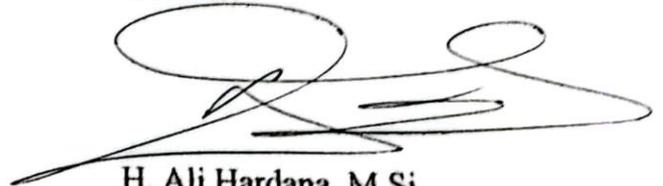
5. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan penilaian yang ditinjau dari aspek soal-soal kami.
6. Berikanlah ceklis (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
7. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom yang diberikan.
8. Lembar soal terlampir:

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
a. Kegairahan atau Antusiasme	1,2	✓		
b. Kekuatan untuk melawan frustrasi	3,4	✓		
c. Kualitas untuk bertahan	5,6,7	✓		✓
d. Semangat Tim	8,9,10	✓		

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2023
Validator



H. Ali Hardana, M.Si.
NIDN 2013018301

LEMBAR VALIDASI
PENGETAHUAN KARYAWAN (X3)

Petunjuk:

9. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan penilaian yang ditinjau dari aspek soal-soal kami.
10. Berikanlah ceklis (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
11. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom yang diberikan.
12. Lembar soal terlampir:

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
a. Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan	1,2	✓		
b. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan	3,4	✓		
c. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan	5,6	✓		
d. Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan	7,8	✓		
e. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	9	✓		
f. Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas	10	✓		

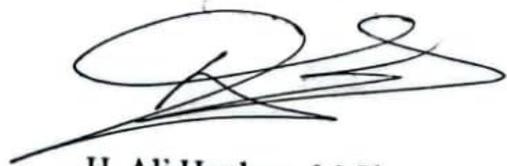
Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 9 Maret 2023
Validator



H. Ali Hardana, M.Si.
NIDN 2013018301

LEMBAR VALIDASI
KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH (Y)

Petunjuk:

13. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan penilaian yang ditinjau dari aspek soal-soal kami.
14. Berikanlah ceklis (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
15. Untuk revisi, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat langsung menuliskan pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom yang diberikan.
16. Lembar soal terlampir:

Indikator	Nomor Soal	V	VR	TV
a. Material	1,2	✓		
b. Sikap persaudaraan dan toleransi	3,4	✓		
c. Penyesuaian pekerjaan dengan syariat islam	5,6	✓		
d. Efektifitas	7,8	✓		✓
e. Sikap dan kepribadian	9	✓		
f. Komitmen Kerja	10	✓		

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, 2 Maret 2023
Validator



H. Ali Hardana, M.Si.
NIDN 2013018301

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Untuk Karyawan Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman

Hal: Lampiran

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden
Di Tempat Yang Terhormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh,

Saya bertanda tangan dibawah ini Amanah NIM. 1940100058 memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, anda menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pasaman, 2023
Peneliti

Amanah
NIM. 1940100058

DATA RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Umur :Tahun
4. Jenis Kelamin :
Laki-laki
Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SD Srata 1
SLTP Strata 2
SLTA Lainnya
DIPLOMA 3
6. Status Karyawan :Karyawan Tetap/ Karyawan Kontrak *(Coret yang tidak perlu)
7. Jabatan/ Posisi Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian:

- a) Isilah semua nomor dalam angket dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
- b) Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
- c) Pilihan jawaban
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (ST)
 3. Ragu-ragu (RG)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
- d) Kuesioner ini diisi oleh karyawan

KUESIONER KESIAPAN KERJA

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawab				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Selalu berfikir secara logis dan objektif ketika sedang menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan.					
2.	Mempertimbangkan dan berhati-hati terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan					
3.	Menerima pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri.					
4.	Mebutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.					
5.	Ketika saya melakukan kesalahan, saya senang jika ada yang mengingatkan.					
6.	Menerima konsekuensi yang ada jika kesalahan yang timbul bersumber dari diri sendiri ataupun kelompok.					
7.	Saya berusaha sabar ketika menghadapi rekan kerja yang membuat saya marah.					
8.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan budaya dan tata tertib di lingkungan yang kerja.					
9.	Mampu menghargai orang lain untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.					
10.	Saya mudah beradaptasi dengan budaya, tata tertib dan rekan kerja di lingkungan kerja.					

KUESIONER SEMANGAT KERJA

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawab				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Selalu antusias dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Mengerjakan pekerjaan dengan semangat dan percaya diri					
3.	Saya selalu mengedepankan masalah kelompok ketimbang masalah individu.					
4.	Tidak pernah menunggu perintah pimpinan sebelum melakukan pekerjaan yang bukan bidang saya.					
5.	Saya bekerja bukan untuk mendapatkan bonus ataupun gaji/ upah yang tinggi.					
6.	Mengevaluasi diri untuk meningkatkan kualitas dalam pekerjaan					
7.	Mampu berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan dan rekan kerja di lingkungan kerja.					
8.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
9.	Saya selalu terbuka dan menerima pendapat orang lain/ rekan kerja.					

10.	Tidak selalu mengikuti apa yang diperintahkan rekan kerja saya yang tidak mendukung keberlangsungan pekerjaan.					
-----	--	--	--	--	--	--

KUESIONER PENGETAHUAN KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawab				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Memiliki pengetahuan tentang SOP					
2.	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang job description					
3.	Memiliki pengetahuan terhadap prosedur pelaksanaan tugas/ pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Saya kurang memiliki pemahaman terhadap prosedur pekerjaan karena saya malas untuk mencari tahu hal ytersebut.					
5.	Saya memahami peraturan paramedic yang telah ditetapkan dengan baik.					
6.	Selalu bertanggung jawab terhadap tugas/ pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
7.	Mampu mengatasi permasalahan yang timbul saat melaksanakan tugas.					
8.	Mampu menghadapi resiko yang timbul saat bekerja.					
9.	Saya mampu melakukan pekerjaan yang ada dengan pengetahuan yang saya miliki tanpa melanggar aturan dalam lingkungan kerja.					
10.	Saya selalu mengupdate perkembangan pengetahuan saya terkait pekerjaan.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN BERBASIS SYARIAH

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawab				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Memperoleh gaji/upah yang sesuai dengan hak terhadap pekerjaan					
2.	Tidak merasa senang terhadap bonus/reward yang diberikan pimpinan yang bukan hasil kerja saya sendiri					
3.	Bersikap toleransi dalam lingkungan kerja					
4.	Selalu bersikap ramah kepada semua orang dalam lingkungan kerja					
5.	Bekerja tanpa sesuai dengan syariat Islam membuat saya menjadi gelisah					
6.	Saya akan selalu menerima pekerjaan yang sesuai dengan syariat Islam					
7.	Berusaha untuk mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan di lingkungan kerja					
8.	Berusaha tidak mengecewakan pimpingan dengan hasil kerja yang saya lakukan					

9.	Mampu mengorganisir sendiri pekerjaan dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan					
10.	Saya selalu bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target tanpa menyusahkan rekan kerja maupun organisasi lain					

Pasaman, April 2023
Responden

()



Hasil dokumentasi pengisian kuesioner (Angket) oleh karyawan Bank Nagari Sumatera Barat Cabang Tapus Kabupaten Pasaman tanggal 19 Mei 2023 pukul 12.45 WIB.



Hasil dokumentasi pengisian kuesioner (Angket) oleh karyawan Bank Nagari Sumatera Barat Cabnag Tapus Kabupaten Pasaman tanggal 19 Mei 2023 pukul 15.30 WIB.



Hasil Foto Bank Nagari Cabang Tapus Kabupaten Pasaman dari arah depan.

X1.7	Pearson Correlation	.136	.195	.289	.420**	.276	.441**	1	.729**	.381**	.537**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.367	.193	.052	.004	.063	.002		.000	.009	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.009	.094	.094	.266	.152	.288	.729**	1	.232	.352*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.954	.534	.536	.074	.312	.053	.000		.121	.016	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.411**	.334*	.804**	.488**	.253	.434**	.381**	.232	1	.917**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.005	.023	.000	.001	.090	.003	.009	.121		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	.302*	.215	.750**	.581**	.296*	.397**	.537**	.352*	.917**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.041	.152	.000	.000	.046	.006	.000	.016	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL LX1	Pearson Correlation	.545**	.527**	.711**	.620**	.402**	.701**	.725**	.605**	.777**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[DataSet2] C:\Users\user\Desktop\X2.sav

		Correlations										totalx
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	2
x2.1	Pearson Correlation	1	1.000	.859**	.442**	.340*	.253	.433**	.554**	.447**	.088	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.021	.090	.003	.000	.002	.559	.000

	Sig. (2-tailed)	.007	.325	.000	.074		.008	.007	.008	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	-.027	.078	.615**	-.075	.387**	1	.411**	.504**	.571**	.658**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.861	.605	.000	.622	.008		.005	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	.241	.152	.607**	.215	.392**	.411**	1	.783**	.631**	.714**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.107	.312	.000	.152	.007	.005		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	.352*	.281	.394**	.171	.387**	.504**	.783**	1	.448**	.689**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.016	.059	.007	.257	.008	.000	.000		.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.9	Pearson Correlation	.246	.265	.595**	-.018	.440**	.571**	.631**	.448**	1	.686**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.100	.075	.000	.903	.002	.000	.000	.002		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.10	Pearson Correlation	.338*	.255	.680**	.145	.503**	.658**	.714**	.689**	.686**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.022	.088	.000	.335	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTA LX3	Pearson Correlation	.516**	.391**	.715**	.385**	.678**	.567**	.784**	.770**	.716**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[DataSet4] C:\Users\user\Desktop\Y.sav

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	totaly
y1	Pearson	1	.603**	.947**	.516**	.277	.319*	.617**	.254	.354*	.397**	.657**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.062	.031	.000	.088	.016	.006	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y2	Pearson	.603**	1	.531**	.910**	.222	.448**	.388**	.429**	.117	.293*	.681**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.139	.002	.008	.003	.437	.048	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y3	Pearson	.947**	.531**	1	.582**	.229	.360*	.662**	.287	.385**	.436**	.656**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.125	.014	.000	.053	.008	.002	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y4	Pearson	.516**	.910**	.582**	1	.156	.501**	.436**	.473**	.149	.338*	.673**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.301	.000	.002	.001	.324	.021	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y5	Pearson	.277	.222	.229	.156	1	.051	.134	.229	-.026	.039	.484**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.062	.139	.125	.301		.735	.374	.126	.862	.796	.001
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y6	Pearson	.319*	.448**	.360*	.501**	.051	1	.683**	.797**	.257	.683**	.707**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.014	.000	.735		.000	.000	.085	.000	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y7	Pearson	.617**	.388**	.662**	.436**	.134	.683**	1	.647**	.457**	.549**	.737**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.002	.374	.000		.000	.001	.000	.000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y8	Pearson	.254	.429**	.287	.473**	.229	.797**	.647**	1	.227	.647**	.745**
	Correlation											
Sig. (2-tailed)		.088	.003	.053	.001	.126	.000	.000		.130	.000	.000

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y9	Pearson	.354*	.117	.385**	.149	-.026	.257	.457**	.227	1	.313*	.411**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.016	.437	.008	.324	.862	.085	.001	.130		.034	.005
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
y10	Pearson	.397**	.293*	.436**	.338*	.039	.683**	.549**	.647**	.313*	1	.607**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.006	.048	.002	.021	.796	.000	.000	.000	.034		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
tota	Pearson	.657**	.681**	.656**	.673**	.484**	.707**	.737**	.745**	.411**	.607**	1
ly	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	97.9
	Excluded ^a	1	2.1
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	97.9
	Excluded ^a	1	2.1
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	97.9
	Excluded ^a	1	2.1
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. deviation	2,10082030
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,102
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2- tailed)		,081 ^c

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.386	4.888		2.739	.009		
	Kesiapan kerja	-.200	.147	-.241	-1.364	.180	.351	2.846
	semangat kerja	.593	.107	.669	5.526	.000	.748	1.338
	pengetahuan karyawan	.333	.155	.361	2.147	.038	.388	2.576

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.738	2.235		4.804	.000
	Kesiapan kerja	-.021	.067	-.067	-.307	.760
	Semangat kerja	-.132	.049	-.404	-2.689	.010
	Pengetahuann karyawan	-.054	.071	-.159	-.761	.451

a. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.612	3	77.537	16.397	.000 ^b
	Residual	198.605	42	4.729		
	Total	431.217	45			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengetahuan karyawan, semangat kerja, Kesiapan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.507	2.175	1.872

a. Predictors: (Constant), pengetahuan karyawan, semangat kerja, Kesiapan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Correlations

		kinerja karyawan	Kesiapan kerja	semangat kerja	pengetahuan karyawan
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.377	.699	.451
	Kesiapan kerja	.377	1.000	.501	.782
	semangat kerja	.699	.501	1.000	.415
	pengetahuan karyawan	.451	.782	.415	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.005	.000	.001
	Kesiapan kerja	.005	.	.000	.000
	semangat kerja	.000	.000	.	.002

	pengetahuan karyawan	.001	.000	.002	.
N	kinerja karyawan	46	46	46	46
	Kesiapan kerja	46	46	46	46
	semangat kerja	46	46	46	46
	pengetahuan karyawan	46	46	46	46

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.386	4.888		2.739	.009		
	Kesiapan kerja	-.200	.147	-.241	-1.364	.180	.351	2.846
	semangat kerja	.593	.107	.669	5.526	.000	.748	1.338
	pengetahuan karyawan	.333	.155	.361	2.147	.038	.388	2.576

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

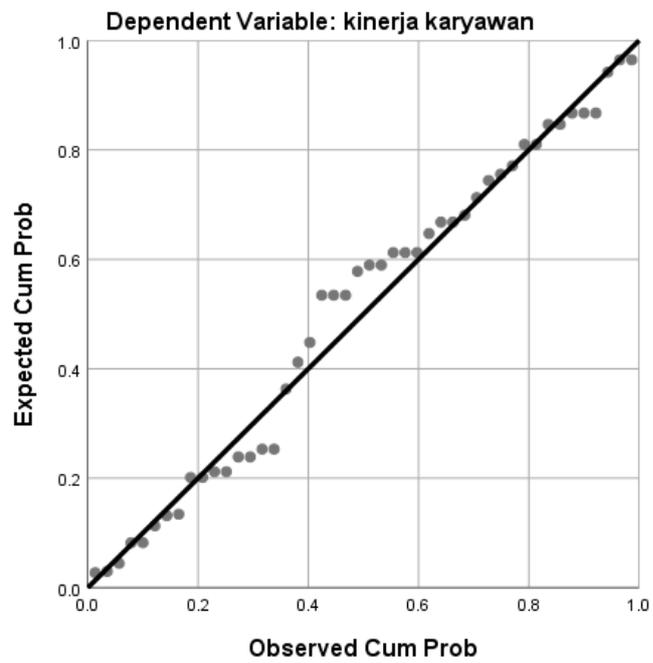
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.50	48.41	45.13	2.274	46
Std. Predicted Value	-2.478	1.441	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.431	1.043	.619	.168	46
Adjusted Predicted Value	39.15	48.58	45.17	2.259	46
Residual	-4.183	3.927	.000	2.101	46
Std. Residual	-1.924	1.806	.000	.966	46
Stud. Residual	-2.033	1.869	-.008	1.013	46
Deleted Residual	-4.766	4.204	-.038	2.311	46

Stud. Deleted Residual	-2.115	1.928	-.011	1.029	46
Mahal. Distance	.791	9.369	2.935	2.279	46
Cook's Distance	.000	.168	.026	.037	46
Centered Leverage Value	.018	.208	.065	.051	46

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan

