

**PENGARUH KEGIATAN KULIAH TUJUH MENIT  
TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Dalam Ilmu Perbankan Syariah



**OLEH :**  
**NOVITA SARI**  
**NIM.16631091**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) CURUP  
TAHUN 2020**

Hal : Pengajuan Skripsi  
Kepada  
Yth Bapak Rektor IAIN Curup  
Di  
Curup

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara

Nama : Novita Sari  
NIM : 16631091  
Program Studi : Perbakan Syariah  
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam  
Judul : Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum. Wr.Wb.*

Pembimbing I



Oloan Muda Hasvini H, Lc, MA

NIP. 197504092009011004

Pembimbing II



Fitmawati, ME

NIDN.2024038902



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119  
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas syariah & ekonomi iain curup@gmail.com

**PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nomor : 481 /In.34/FS/PP.00 9/09/2020

Nama : Novita Sari  
NIM : 16631091  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kegiatan Kualiah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Senin, 31 Agustus 2020  
Pukul : 09.30-11.00 WIB  
Tempat : Ruang 2 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

**TIM PENGUJI**

**Ketua,**

**Oloan Muda Hasyim H, Lc, MA  
NIP 19750409 200901 1 004**

**Sekretaris,**

**Lutfi El-Falahy, MH**

**Penguji I,**

**Busra Febriyarni, M.Ag  
NIP 19740228 200003 2 003**

**Penguji II,**

**El-Khairati, MA  
NIP 19780517 201101 2 009**

**Mengesahkan  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam**



**Dr. Yusufri, M.Ag  
NIP. 19700202 199803 1 007**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novita Sari  
NIM : 16631091  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Judul : **Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)**

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk menerima gelar keserjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah dan disebutkan dalam *referensi*.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Curup, Agustus 2020

Penulis,  
  
**Novita Sari**

**NIM.16631091**



## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul *“Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)”*. Tidak lupa pula Shalawat serta salam kita kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga dan para sahabatnya, berkat beliau kita bisa berada pada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Curup. Dalam penulisan skripsi ini tak luput dari berbagi kesulitan, dan untuk itu penulisan menyadari bahwa dari penyajian dan penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan moral, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibuku tercinta Wagirah dan Bapakku tercinta Tahdi yang selalu berdo'a disetiap sujudmu dan berusaha dengan penuh kesabaran yang sangat besar dan tanpa mengenal lelah

sedikit pun demi anaknya. Kemudian penulis juga tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Curup
4. Bapak Oloan Muda Hasyim H, Lc,MA selaku pembimbing I, yang telah membimbing, memberikan saran dan masukan serta wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Fitmawati, ME selaku pembimbing II, yang selama ini tak bosan-bosannya memberikan masukan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Hardividzon, M.Ag selaku Pembimbing Akademik, yang selalu memberi masukan selama masa perkuliahan.
7. Segenap dosen dan karyawan IAIN Curup yang telah membantu masa perkuliahan penulisan.
8. *Branch Manager* Bank Syariah Mandiri KC Curup yang telah memberikan izin penelitian dan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semu dukungan.
10. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan ini penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari para pembaca dan dari dosen pembimbing. Mungkin dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Atas kritik dan saran para pembaca dan dosen pembimbing, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran pada pembuatan karya-karya lainnya dimasa akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Curup, Agustus 2020

**Penulis**



**Novita Sari**

**NIM.16631091**

## MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman” (Q.S. Ali Imran:139)

“Jangan menertawakan orang lain, boleh jadi Allah akan mengampuni mereka atas ketidaktahuan mereka, tetapi menghukum kita atas kesombongan kita” (AA Gym)

“Raih Kesempatanmu, Kesuksesanmu Berada Ditanganmu Sendiri  
Hiduplah Tanpa Menjatuhkan Orang Lain”

NS

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah segala puji syukur selalu ku curahkan kepada Allah SWT., yang telah memberikan kemudahan dan kelapangan padaku, dengan segala kenikamatan sehat jasmani dn rohani. Dan yang telah menciptakan sejumlah pintu kebenaran dan kebahagiaan untuk selalu memberi keyakinan atas setiap usahaku untuk menyelesaikan karya tulis ini. Karya tulis ini aku persembahkan untuk semua orang yang telah memberikan semangat dan do'a kepadaku terutama:*

- 1. Untuk kalian sebagian dari hidupku Bapak tercinta "Tahdi" yang selalu mendukung dalam setiap langkah dan Ibu tercinta "Wagirah" dengan penuh kasih sayang dan kesabaran dalam membesarkanku. Dengan kekerja keras dan do'a yang selalu kalian panjatkan dalam sujud sehingga anakmu ini bisa membuat kalian tersenyum dengan keberhasilan.*
- 2. Untuk kakakku "Rudi Sampoerno, Siska Gusrini" dan adek-adekku tercinta "Ica, Liyana, Khaira, dan Varra" terimakasih telah memberikan kebahagiaan disetiap hari-hariku. Untuk keluarga besarku yang telah memberikan support baik itu moril maupun materil. Kalian adalah anugerah terindah yang Allah SWT berikan kepadaku.*
- 3. Untuk sahabat tercinta dan tersayang yang telah membantuku selama masa perkuliahan maupun selama masa skripsi "Puja (peceng), Yosi (peceng), Rasmita, Rusita, Rakhmi, Rina, Fitri, Lingga, Veni"*
- 4. Untuk keluarga KKN di Pal 8 "Fitri, Bella, Sari, Okti, Wela, Reni, Joko dan Riski" serta keluarga besar Pal 8.*
- 5. Untuk keluarga besar perbankan syariah 8 D yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih cerita terindah selama masa perkuliahan.*
- 6. Terimakasih juga untuk Almamatrku IAIN dan semua Dosen yang telah menjadikanku lebih baik dari sebelumnya.*

*Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT., dimanapun kita berada dan semoga selalu diberikan kebahagiaan. Aamiin Ya Rabbal'alamin.*

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEGIATAN KULIAH TUJUH MENIT TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup) Novita Sari**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting dan besar pengaruhnya bagi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, karena SDM mampu mengubah, mencapai dan meningkatkan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu pendekatan dalam meningkatkan SDM adalah dengan melalui pendekatan agama, karena dalam agama Islam kita telah diajarkan untuk bekerja sesuai dengan Syariat Islam. Kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) tersebut juga bertujuan membentuk karakter religius para karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup. Dengan tidak hanya mementingkan kegiatan duniawi melainkan juga untuk kegiatan akhirat, dan yang terpenting adalah KULTUM ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup sesuai dengan indikator kualitas kinerja karyawan, diantaranya adalah bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup dalam bekerja tidak hanya berfokus pada satu bidang saja, melainkan karyawan dituntut untuk mengetahui dan bisa mengoperasikan semua bidang yang ada di bank tersebut

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan angket (kuesioner). Pengumpulan data menggunakan data primer, penyebaran angket kepada *Branch Manager* dan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kuliah tujuh menit ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup. Teknik pengumpulan datanya yaitu, observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Rumusan masalah judul penelitian ini yaitu: 1) Apakah terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup? 2) Apakah terdapat pengaruh secara simultan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kegiatan kuliah tujuh menit terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup, yaitu: secara parsial variabel X (kuliah tujuh menit) diperoleh  $t_{hitung} 3,012 > 1,725$  nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat diketahui tidak adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y di Bank Syariah Mandiri KC Curup. Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F diperoleh dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan sebesar nilai sig  $0,430 > 0,05$  atau  $f_{hitung} 0,649 > 4,35$   $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kuliah tujuh menit terhadap kualitas kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Pengaruh, Kuliah Tujuh Menit, Kualitas Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusa Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
F. Kerangka Pemikiran.....	6
G. Definisi Operasional .....	7
H. Kajian Kepustakaan .....	8
I. Hipotesis.....	12
J. Metode Penelitian.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>22</b>
A. Kinerja Karyawan .....	22
B. Kuliah Tujuh Menit (KULTUM).....	48
<b>BAB III GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>54</b>
A. Sejarah Singkat BSM .....	54
B. Keadaan Umum BSM KC Curup.....	56
C. Visi dan Misi BSM KC Curup.....	56
D. Kegiatan Pokok Instansi BSM KC Curup.....	57
E. Struktur Organisasi BSM KC Curup .....	60
F. Produk Dan Jasa BSM KC Curup.....	61

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Karakteristik Responden .....	66
B. Hasil Data .....	68
C. Uji Hipotesis .....	70
D. Pembahasan.....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.1 Hasil Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel 4.2 Hasil Analisis Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4.3 Tabel Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	68
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel X.....	69
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Y.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	70
Tabel 4.8 Uji t .....	72
Tabel 4.8 Uji F .....	73

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	7
Gambar 2.1 Indikator Kinerja .....	28
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	61

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan lembaga keuangan terpenting bagi pembangunan suatu negara. Hal ini disebabkan karena fungsi dari perbankan adalah sebagai intermediasi (*financial intermediary institution*) sebagaimana ditegaskan dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992.<sup>1</sup> Bank adalah suatu badan usaha yang berbadan hukum yang bergerak dibidang jasa keuangan, yang dapat menghimpun dana dari masyarakat secara langsung dan menyalurkannya kembali kemasyarakat. Mengingat bank sebagai lembaga jasa keuangan yang secara langsung dapat menarik dana dari masyarakat, perlu pengaturan secara khusus. Hal ini dibutuhkan agar bank dalam menjalankan aktivitasnya harus selalu mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang bank sebagai jasa keuangan.<sup>2</sup> Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan bank milik pemerintahan pertama yang melandaskan operasionalnya pada prinsip syariah.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang penting dan besar pengaruhnya bagi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi,

---

<sup>1</sup> Abdul Ghofur Anshori, *Sejarah Perkembangan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia dan Implikasinya Bagi Praktik Perbankan Nasional*, Jurnal Ekonomi, Vol 2, No, 1: 2008, h. 159

<sup>2</sup> Sentoso Sembiring, *Hukum Perbankan*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), h. 2

<sup>3</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Islamic Banking Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 26

karena sumber daya manusia mampu mengubah, mencapai dan meningkatkan apa yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dan salah satu pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan melalui pendekatan agama, karena dalam agama Islam kita telah diajarkan untuk bekerja sesuai dengan syariat Islam dan tidak melanggar aturan-aturannya. Sebagaimana landasan dalam bekerja telah diambil dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Qasas ayat 26, yaitu:<sup>4</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa dengan bekerja kita tidak hanya mendapat penghasilan dan dapat mencukupi kebutuhan, melainkan kita akan mendapatkan suatu pahala, karena bekerja mencari nafkah merupakan bagian dari ibadah dan seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia yang diyakini dengan keimanan dan aqidah juga dibarengi dengan sebuah kegiatan-kegiatan keagamaan yang dapat menumbuhkan semangat untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT., akan terasa berbeda dengan bekerja yang diyakini hanya untuk mencari uang.

---

<sup>4</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'anul Karim dan Terjemahan* (Surakarta: Az- Ziyadah, 2014), h. 388

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 289 Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lokasi ini adalah tempat sebagai Kantor Cabang yang terletak di daerah yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat karena dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat perbelanjaan di kota Curup. Dalam kegiatannya, Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup ini menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dan melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip syariah.

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup telah beroperasi sejak tahun 2008 dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilakukan secara rutin, diantaranya adalah do'a pagi, mengaji, KULTUM (kuliah tujuh menit), dan lain sebagainya, guna untuk menumbuhkan semangat kerja bagi karyawannya juga menjadi sebuah ciri kegiatan keagamaan yang ada di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan diadakannya kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) tersebut juga bertujuan membentuk karakter religius para karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup. Dengan tidak hanya mementingkan kegiatan duniawi melainkan juga untuk kegiatan akhirat, dan yang terpenting adalah KULTUM ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Bank Syariah

Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup sesuai dengan indikator kualitas kinerja karyawan, diantaranya adalah bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup dalam bekerja tidak hanya berfokus pada satu bidang saja, melainkan karyawan dituntut untuk mengetahui dan bisa mengoperasikan semua bidang yang ada di bank tersebut. Mengapa peneliti bisa mengatakan demikian, contohnya dengan adanya KULTUM tersebut karyawan lebih disiplin dalam bekerjanya juga terkontrol kehadirannya sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Ismanto selaku *security* BSM KC Curup. Populasi yang saya gunakan yaitu seluruh karyawan dan *branch manager* yang ada di Bank Syariah Mandiri KC Curup dan sampel yang saya gunakan yaitu metode sampling jenuh yang dimana metode ini yaitu yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang saya ambil yaitu sebanyak 22 orang/semua karyawan dan *branch manager* Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Sebagaimana latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian terhadap permasalahan yang berjudul **“Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)”**.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis hanya akan membahas mengenai bagaimana pengaruh kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) dari tahun 2017

sampai 2019 terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka di dapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi dan rujukan dalam menunjang penulisan-penulisan ilmiah serta dapat menjadi perbandingan bagi penulis lain dalam karya ilmiahnya.
2. Bagi lembaga keuangan syariah, Bank Syariah Mandiri KC Curup. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk bahan pertimbangan dan sebagai dorongan motivasi.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan pada lembaga keuangan Syariah pada Bank Syariah Mandiri KC Curup.
4. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi literatur guna penelitian lanjutan dengan penelitian yang sama.

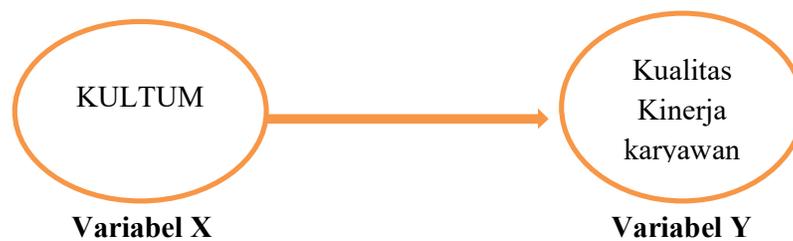
#### **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan kerangka pikir mengenai hubungan antara variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antara konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis.

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka penulis menggunakan teori analisis-deskriptif kuantitatif. Teori analisis-deskriptif kuantitatif ini akan menghasilkan data dari hasil observasi, kuesioner, dokumentasi, yang disusun peneliti dilokasi penelitian dan dianalisis dalam bentuk angka-angka. Dilihat dari jenis hubungan variabel, termasuk hubungan sebab akibat yaitu

suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) (X), sedangkan variabel terikat adalah kualitas kinerja karyawan (Y). Dari teori yang digunakan penulis, kerangka pikir tersebut digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1. Kerangka Pikir**



### G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan pemaknaan judul, penulis akan menjelaskan istilah penting yang perlu dipahami terkait dengan judul penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada, timbul dari sesuatu atau orang berbeda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>5</sup>

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah sesuatu yang memuaskan konsumen, sehingga setiap upaya pengembangan kualitas harus dimulai dari pemahaman terhadap persepsi dan kebutuhan konsumen.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Phoenix, 2007), h. 657

### 3. KULTUM (Kuliah Tujuh Menit)

KULTUM (kuliah tujuh menit) adalah penyampaian ajaran-ajaran keagamaan yang dibatasi oleh pendeknya waktu.<sup>7</sup>

### 4. Kinerja karyawan

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik kemungkinan kinerja organisasi juga baik.<sup>8</sup>

### 5. Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri adalah lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kembali kemasyarakat.

## H. Kajian Kepustakaan

Ada beberapa penelitian yang membahas mengenai pengaruh kinerja karyawan yang dapat dijadikan acuan bagi penulis yaitu:

1. Hasil riset dari Renaldi Septian fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung **“Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan**

---

<sup>6</sup> Muhammad Tho'in, *Faktor-Faktor Kulaitas Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah Di Baitul Ma Wa Tamwil Tkun Karanggede Boyolali*, Jurnal Muqtasid, Vol 2, No, 1: 2011, h.78

<sup>7</sup> <http://www.wisma-utama-bahasa.com/kultum/>. Diakses tanggal 19 Oktober 2019 pada pukul 10.25 WIB

<sup>8</sup> Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Dikota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Vol 2, No, 1: 2018, h.117

**pada Hotel Syariah di Bandar Lampung**". Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini mendukung hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa dengan religiusitas yang baik akan membuat karyawan Hotel Syariah di Bandar Lampung dapat menunjukkan komitmen karyawan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki tingkat religius yang baik cenderung akan menghasilkan komitmen yang lebih kuat dan erat terhadap perusahaan dari sisi dan kuantitas pekerjaan.<sup>9</sup>

2. Hasil riset dari Karina Mustikasari fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel "**Peranan Kegiatan Spiritual Dalam Pencapaian Prestasi Karyawan Studi Kasus: Pada PT Bank Syariah Kantor Cabang Surabaya**".<sup>10</sup> Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa.

a. Pelaksanaan kegiatan spiritual merupakan pemberian motivasi spiritual melalui motivasi ibadah. Pelaksanaan kegiatan spiritual ditunjukkan untuk seluruh karyawan PT Bank BNI Syariah Surabaya.

Kegiatan spiritual itu bertujuan mendorong para karyawan untuk

---

<sup>9</sup> Renaldi Septian, *Pengaruh Religius Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah Di Bandar Lampung*, (SKRIPSI: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2019)

<sup>10</sup> Karina Mustika, *Peranan Kegiatan Spiritual dalam Perencanaan Pencapaian Prestasi Karyawan Studi Pt Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya*, (SKRIPSI: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel, 2014)

mencapai prestasi yang lebih baik. Selain itu, kegiatan spiritual itu untuk melaksanakan hukum syariah secara keseluruhan mulai dari kegiatan berbisnis hingga kegiatan para karyawannya. Macam-macam pelaksanaan kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya ditetapkan berdasarkan keputusan setiap pemimpin cabang. Setiap cabang memiliki kegiatan spiritual yang berbeda-beda. Kegiatan-kegiatan spiritual di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya yakni melakukan kegiatan agama dan kegiatan sosial. Kegiatan keagamaan diantaranya adalah berdoa saat *briefing* pagi sebelum bekerja, kegiatan shalat berjamaah yakni shalat wajib dan dhuha, pembacaan akhlakul karim Rasulullah, puasa wajib dan puasa sunah, *infaq/shadaqah* dan zakat. Sementara itu kegiatan sosial diantaranya santunan kepada anak yatim yang dilakukan setiap bulan dan berbagi buka hasanah yang dilakukan setiap bulan Ramadan, pengajian rutin dan khataman Al-Qur'an setiap bulan.

- b. Kegiatan spiritual di PT Bank BNI syariah Cabang Surabaya memberi manfaat yang positif kepada para karyawan. Dengan kegiatan spiritual, dapat bermanfaat menambah ilmu agama setiap karyawan, menebalkan iman karyawan dan memberikan ketenangan jiwa karena shalat merupakan meditasi tertinggi dalam Islam.<sup>11</sup> Para karyawan dapat merasa tenang saat bekerja meski dalam setiap bekerja terdapat

---

<sup>11</sup> *Ibid.*,

kesulitan. Sementara itu manfaat doa saat *briefing* pagi memberikan keyakinan pada karyawan karena dalam doa terdapat kata-kata yang baik sehingga dapat mensugesti pada diri sendiri untuk selalu berbuat baik. Kemudian, zakat yaitu membayar zakat dapat meningkatkan rasa sosial setiap karyawan agar menjadi motivasi untuk mencari rejeki yang lebih. Untuk mendapat rejeki yang lebih maka harus bekerja dengan sungguh-sungguh. Dengan bekerja yang sungguh akan mendapatkan hasil yang maksimal. Demikian juga puasa dapat memberikan manfaat positif bagi kesehatan dan dapat mendukung segala aktivitas, terutama dalam bekerja.<sup>12</sup>

3. Hasil riset dari Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar ”**.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa:

Kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.<sup>13</sup> Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres kerja berpengaruh negatif dan

---

<sup>12</sup> *Ibid.*,

<sup>13</sup> Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1: 2012, h. 92

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh dari setiap variabel penelitian. Variabel penelitian dengan nilai koefisien pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan. Jadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.<sup>14</sup>

## I. Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “*hupo*” (sementara) dan “*thesis*” (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Kemudian para ahli menafsirkan hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi diatas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.<sup>15</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan mengenai pengaruh kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan, maka hipotesisnya:

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*,

<sup>15</sup> Syofian Siregar, *Metode Kuantitatif Dilengkap Deengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadameddia Group, 2013), h. 38

Ha: Terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup.

## **J. Metode Penelitian**

Dalam suatu penelitian maka diperlukan beberapa metode yaitu sebagai berikut:

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif-deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif. Dengan metode deskriptif, memungkinkan penulis untuk melihat pengaruh antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Deni Darmawan, *Meode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Rosda, 2013), h.37

## 2. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di Bank Syariah Mandiri KC Curup yang berada di jalan merdeka. Dalam penelitian ini penulis memilih Bank Syariah Mandiri KC Curup untuk mengukur pengaruh kegiatan KULTUM (Kuliah Tujuh Menit) terhadap kualitas kinerja karyawan.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>17</sup> Populasi juga “keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi yaitu 22 orang karyawan dan *Branch Manager* Bank Syariah Mandiri KC Curup atau semua populasi diambil semua.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>19</sup> Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.80

<sup>18</sup> Riduwan, *Dasar-Dasar Statistik*, (Bandung: AlfaBeta, 2003), h. 8

<sup>19</sup> Sugiyono, *Op, Cit.* h. 118

populasi digunakan sebagai sampel. Dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>20</sup> Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 22 orang atau semua jumlah karyawan dan *Branch Manager* yang ada di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup

#### 4. Data dan Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

##### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>21</sup> Dalam hal ini penulis memperoleh data dari hasil penyebaran angket (kuesioner) kepada karyawan dan *branch manager* Bank Syariah Mandiri KC Curup yang berjumlah 22 orang.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari data-data pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini, meliputi dokumentasi, brosur, literatur-literatur yang relevan sebagai data

---

<sup>20</sup> I Putu Gede Andre Payadnya dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, *Pandua Penelitian Eksperimen Besera Analisis Statistic Dengan SPSS*, Cet, 1 (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018), h. 26

<sup>21</sup> Sugiyono, *Op, Cit.* h. 120

penunjang untuk memperkuat hasil penelitian ini juga berkaitan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data maka diperlakukan beberapa teknik yaitu sebagai berikut:

### a. Observasi

Observasi merupakan suatu penyelidikan yang dijalankan secara sistematis dengan sengaja menggunakan alat indera terhadap kejadian-kejadian yang langsung ditangkap pada waktu kejadian.<sup>22</sup> Maka pada penelitian penulis melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian yaitu kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup.

### b. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

---

<sup>22</sup> Masri Singarimbun dan sifian Efendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LPJ ES, 1995), h.192

<sup>23</sup> Husein uar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), h. 51

Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda (X) atau tanda ceklis (√). Dan alternatif jawaban berupa Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada penelitian ini, pengukuran yang digunakan penulis adalah skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>24</sup>

- 1) Kuliah Tujuh Menit (KULTUM) pada Bank Syariah Mandiri KC Curup yang merupakan variabel bebas yang digunakan untuk melihat gambaran pemahaman. Oleh karena itu, di sini penulis memaparkan aspek mengenai kuliah tujuh menit yang terdiri dari indikator berikut:
  - a) Pemahaman tentang kuliah tujuh menit (KULTUM)
  - b) Materi yang disampaikan
  - c) Ketentuan-ketentuan kuliah tujuh menit (KULTUM)
  - d) Manfaat dari kuliah tujuh menit (KULTUM)
- 2) Kualitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Curup sebagai variabel terikat (Y) yang indikatornya yaitu:

---

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.93-94

- a) Kualitas
- b) Ketepatan waktu
- c) Efektifitas
- d) Kemandirian
- e) Komitmen

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan penelitian.<sup>25</sup>

6. Teknik Analisis Data

Adapun analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu:

a. Tahap Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keadaan atau keshahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.<sup>26</sup> Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\text{df} = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5% dan jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ , maka

---

<sup>25</sup> Sudaryo, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 90

<sup>26</sup> Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.

butir soal disebut valid.<sup>27</sup> Maka dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket baik itu variabel bebas yaitu KULTUM (kuliah tujuh menit) (X) dan kualitas kinerja karyawan (Y).

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX+e$$

Yaitu:

Y: KULTUM (kuliah tujuh menit) (variabel dependen)

X: Kualitas kinerja karyawan (variabel independen)

a,b: Konstanta

*e: error*

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan menguji jawaban sementara dari peneliti terhadap rumusan masalah peneliti. Untuk menguji hipotesis tersebut maka digunakan uji t sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah)*, (Jakarta: Kencana, 2011), h.169

### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau individual (uji t) ditunjukkan untuk menguji sejauh mana pengaruh KULTUM (kuliah tujuh menit) sebagai variabel (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Uji parsial dilakukan untuk membuktikan apakah koefisien korelasi secara statistik signifikansi atau tidak. Rumus t hitung pada analisis regresi sebagai berikut:

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$b_i$  = koefisien regresi variabel i

$Sb_i$  = standar error variabel i

Atau dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana  $t_{\text{hitung}}$  = Nilai r

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

### 2) Uji F (Uji Simultan)

Tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ghozali, *Analisis Multivariate Program* (Semarang: : Universitas Diponegoro, 2013) H.48

$$H_0 : b_1 = b_2 \dots b_k = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \dots b_k \neq 0$$

Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikan secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan dengan linier terhadap X. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik sebagai berikut:

- a) *Quick look* nilai F lebih besar daripada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain penulis menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terkait.
- b) Membandingkan F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F lebih besar dari nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>29</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja diartikan sebagai daya operasional kerja (suatu alat), prestasi yang diperlihatkan dan sesuatu yang dicapai.<sup>30</sup> Kinerja menunjukkan kualitas dan kuantitas seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan pada periode waktu tertentu. Bagi seorang karyawan yang baru bekerja pada suatu, lembaga kinerja merupakan pembuktian atas pemahaman mereka terhadap bidang pekerjaan yang mereka kerjakan, sedangkan bagi karyawan yang lama, kinerja yang mereka lakukan merupakan umpan balik dari perilaku yang didapat dari lembaga tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

---

<sup>29</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h.7

<sup>30</sup> Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2007), h. 451

kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>31</sup> Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja yang bersangkutan.

Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu:

- a) Faktor dalam diri individu, seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan,
- b) Faktor diluar diri individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya.<sup>32</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Wibowo, *Op. Cit.*, h. 7

<sup>32</sup> Salim al Idrus, *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*, (Malang: UIN Mlang Press, 2008), h. 107

<sup>33</sup> A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya, Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), Cet. 1, h. 10

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan motivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberi gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SPO) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Beberapa definisi kinerja di atas menitikberatkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan.<sup>34</sup> Seorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. Bila tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Disamping itu, anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat mengembangkan tanggung jawab dengan baik. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawab, maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya.

Pendapat tentang kinerja yang dikemukakan sebelum memberi indikasi bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melakukan tugas organisasi sesuai wewenang yang telah ditetapkan. Pendapat lain tentang pengertian kinerja secara lebih rinci dikemukakan, bahwa aspek yang lebih luas sehubungan dengan lingkup dari kinerja. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi,

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, h. 11

pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya, disiplin, dan berkomunikasi dengan baik.<sup>35</sup>

Dari pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya, sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya. Bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerjaan yang bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerjaan melalui *coaching, mentoring, conseling*.<sup>36</sup>

Disamping itu, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja merupakan kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal. Sifat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta, kecakapan teknis. Tingkat upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h.12

<sup>36</sup> Salim, *Op. Cit.*, h. 101

akan terlaksana.<sup>37</sup> Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.<sup>38</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

## 2. Indikator kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya.<sup>39</sup> Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja dipakai untuk

---

<sup>37</sup> Sri Rahayu, *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan*, (SKRIPSI: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, 2015), h. 14

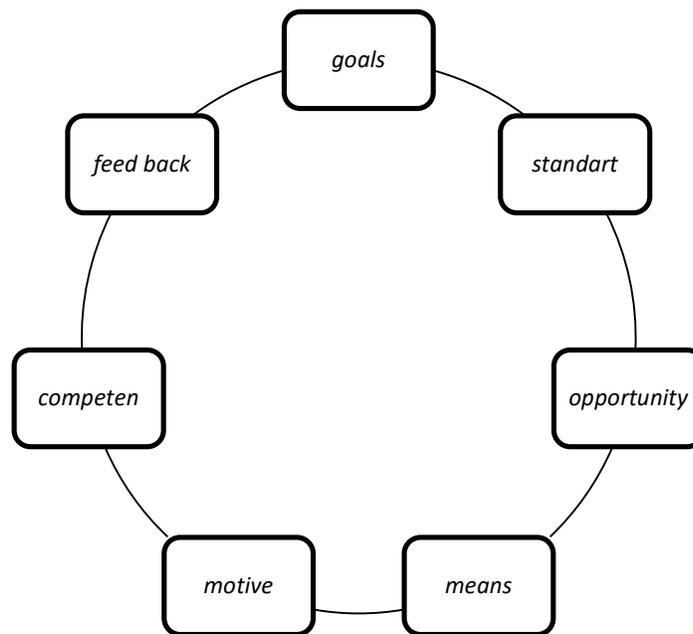
<sup>38</sup> *Ibid.*, h. 14

<sup>39</sup> Salim, *Op. Cit.*, h. 101

aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang persepektif (harapan kedepan) dari pada restrospektif (melihat kebelakang) hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting , yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tujuan dan motif menjadi indikator utama kinerja.<sup>40</sup>

**Gambar 2.1 Indikator Kinerja**



Kinerja memerlukan dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. Hal tersebut digambarkan pada bagan di atas

---

<sup>40</sup> *Ibid.*, h. 101

sesuai dengan penjelasan oleh Hersey, Blanchard dan Jhonsen pada buku *Manajemen Organization behavior* 1996 sebagai berikut:<sup>41</sup>

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan akan menentukan kemana arah kinerja yang diinginkan untuk di capai dimana yang akan datang. Kinerja individu, kelompok dan organisasi akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang diinginkan.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran pencapaian suatu tujuan tersebut dapat dipenuhi dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Sehingga dapat diketahui waktu dari suatu tujuan itu seharusnya tercapai.

c) Umpan balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik saling berkaitan, umpan balik menjelaskan antara kemajuan baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagaimana hasilnya dapat dilakukan evaluasi kinerja.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, h. 102

<sup>42</sup> *Ibid.*, h. 102

d) Alat dan sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang mampu membantu mencapai tujuan dengan sukses. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk dapat dilakukan suatu pekerjaan secara spesifik.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan dan menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

f) Motif

Motif merupakan alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memotivasi karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.<sup>43</sup> Dengan adanya peluang yang baik maka pekerja akan semakin bersemangat dalam melakukan tugasnya dan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik.

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, h. 103

### 3. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pengukuran merupakan kegiatan awal untuk melakukan proses penilaian. Pengukuran dapat didefinisikan sebagai penetapan angka terhadap suatu objek atau peristiwa dengan cara sistematis. Definisi lain dari pengukuran adalah pemberian angka (numerik) kepada objek atau kejadian menurut aturan tertentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif. Dengan demikian pengukuran dapat diartikan sebagai proses pemberian angka terhadap objek atau peristiwa dengan menggunakan cara yang sistematis dan cara tersebut telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya pengukuran, maka penilaian dapat dilakukan. Karena, dengan mengukur kita dapat mengetahui hasil dari sesuatu yang akan memudahkan dalam menilai sesuatu tersebut. Dalam melaksanakan proses pengukuran, dapat dilakukan dengan cara tes dan juga non tes, data didapat melalui kuesioner, dan juga observasi seperti untuk mengukur kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.<sup>44</sup>

Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas, yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, h. 109

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara.

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- c) Mengusahakan jarak untuk orang memonitori tingkat kinerja;
- d) Menetapkan arti penting kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritaskan perhatian;
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.<sup>45</sup>

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan.<sup>46</sup> Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat ditemukan solusi terbaik.<sup>47</sup> Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan atau yang dinilai memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja.<sup>48</sup> Dalam penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada lembaga atau organisasi tempat karyawan bekerja selama periode waktu tertentu. Dengan penilaian tersebut, karyawan dapat mengetahui seberapa

---

<sup>45</sup> Wibowo, *Op. Cit.*, h. 230

<sup>46</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1999), h. 415

<sup>47</sup> *Ibid.*, h. 415

<sup>48</sup> Salim, *Op. Cit.*, h. 109

baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar penilaian organisasi atau lembaga.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga dengan telah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.<sup>49</sup>

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan merupakan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian dan pada kisaran berapa gaji yang sepatuhnya diberikan kepada pekerjaan tersebut.<sup>50</sup>

Analisis pekerjaan mempunyai aplikasi ketiga, yaitu standar-standar prestasi kerja (*job performance standards*). Standar-standar ini memberikan dua manfaat, yaitu:

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, h. 109

<sup>50</sup> Henry, *Op. Cit.*, h. 416

- a) Standar berfungsi sebagai sasaran-sasaran atau target bagi pelaksanaan kerja karyawan. Tantangan pencapaian sasaran-sasaran bisa memotivasi karyawan.
- b) Standar adalah kriteria dengan mana keberhasilan kerja dinilai atau diukur. Tanpa standar, tidak ada sistem pengawasan yang dapat mengevaluasi pelaksanaan kerja.<sup>51</sup>

Aspek-aspek penilaian kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu:<sup>52</sup>

- a) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu kemampuan yang menggunakan kemampuan metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.

- b) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak diunit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

Metode-metode yang dapat digunakan untuk memilih kinerja karyawan sebagai berikut:<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 51

<sup>52</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 214

<sup>53</sup> Henry, *Op. Cit.*, h. 425

1) Metode-metode penilaian kinerja keprilakuan

a) Daftar Pernyataan

Daftar pernyataan atau *ceklist* adalah sebuah daftar pernyataan deskriptif dan atau sifat-sifat yang mendeskripsikan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Keunggulan teknik ini adalah kehematan, kemudahan pelaksanaan, terbatas pelatihan yang dibutuhkan oleh penilai dan standarisasi. Metode ini juga memiliki kelemahan, kelemahannya meliputi kerentanannya terhadap bias-bias penilai.

b) Daftar Pernyataan Penting

Metode ini menggunakan format yang sama dengan daftar pernyataan sebelumnya. Kendatipun begitu, setelah pernyataan dibuat, nilai tertimbang diberikan kepada respon-responnya. Evaluator tidak mengetahui bagaimana item-item ini dibobot. Poin-poin diberikan kepada respon-respon tertimbang tersebut selanjutnya dijumlahkan guna memberikan nilai keseluruhan.<sup>54</sup>

c) Skala Penilaian Grafis

Salah satu format evaluasi kerja yang banyak digunakan adalah skala penilaian grafis (*graphicrating scales*). Terdapat beberapa alasan mengapa metode ini dipakai secara luas. *Pertama*, skala penilaian grafis mudah digunakan. Evaluator dapat menilai individu dalam waktu singkat. Skala ini mudah dipahami dan

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 425

dijelaskan kepada orang yang dinilai. *Kedua*, metode ini mudah dibuat dan mudah dimodifikasi jika dibutuhkan. Skala penilaian grafis membandingkan kinerja individu terhadap standar tersebut

d) Skala Penilaian Non-grafis

Skala penilaian non-grafis (*non graphic rating scale*) biasanya lebih shahih dari pada skala penilaian grafis karena metode ini mengandung ringkas setiap poin pada skala daripada hanya sekedar poin-poin skala tinggi dan rendah seperti yang ada pada skala penilaian grafis.

e) Skala Standar Berbaur<sup>55</sup>

Satu variasi dari skala penilaian grafis adalah skala standar berbaur (*mixed-standars scale*) pernyataan yang diberikan kepada evaluator terbaur dengan seperangkat tiap pernyataan yang menggambarkan beraneka macam kualitas lainnya yang bakal dinilai.

f) *Forced Choice Scales*

Teknik ini dirancang guna meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas. Keunggulan metode ini biasa penilaian hanya beberapa karyawan mesti dinilai lebih unggul dari yang lainnya.

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 461

g) *Critical Incidents*

Kejadian-kejadian kritis adalah deskripsi tertulis dari kinerja yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Metode ini terfokus pada perilaku individu karena kejadian kritis hanya sampel perilaku, maka teknik ini tidak secara akurat merefleksikan kinerja keseluruhan karyawan

h) *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*

BARS menggunakan perilaku-perilaku yang dapat diamati dibandingkan karakter-karakter, pengetahuan, atau keahlian sebagai dimensi-dimensi evaluative. Penilai membandingkan kinerja seorang individu pada setiap dimensi atau ukuran terhadap standar.

i) *Behavioral Observation Scales (BOS)*

Dalam BOS evaluator mengindikasikan sebuah skala seberapa kerap karyawan benar-benar diamati terlibat dalam perilaku spesifik yang diidentifikasi dalam BOS.<sup>56</sup>

j) *Essay/Narrative Format*

Beberapa kategori umum yang dapat dimasukkan dalam teknik evaluasi *essay* adalah: (1) penilaian keseluruhan atas kinerja karyawan, (2) promo stabilitas karyawan, (3) pekerjaan yang sekarang dapat dilakukan oleh karyawan, (4) kekuatan dan kelemahan karyawan, (5) kebutuhan pelatihan tambahan.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, h. 468

## 2) Metode Penilaian Perbandingan Personalia

Metode-metode penilaian kinerja perbandingan personalia adalah kumpulan metode-metode yang berbeda yang membandingkan kinerja seseorang dengan rekan-rekannya yang lain. Metode yang digunakan sebagai berikut:

### a) *Rankings*

Teknik penentuan peringkat (*ranking*) ini membandingkan kinerja seorang individu dengan yang lainnya. Keunggulan teknik penentuan peringkat adalah teknik ini mudah dan cepat diselesaikan. Sedangkan kelemahannya adalah teknik ini jarang yang bersifat pengembangan karena karyawan tidak dapat umpan balik mengenai kekuatan dan kelemahan kinerja atau setiap arahan dimasa mendatang.<sup>57</sup>

### b) *Forced Distribution*

Metode distribusi dipaksakan (*forced distribution*) mensyaratkan evaluator untuk menempatkan suatu presentase tertentu dari karyawan-karyawannya kedalam setiap kategori kinerja keseluruhan.

### c) *Point Allocation Method*

Metode alokasi poin (*point allocation method*) mensyaratkan evaluator untuk mengevaluasikan jumlah tetap poin diantara karyawan-karyawan dalam kelompok. Karyawan yang

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 471

baik diberikan lebih banyak poin dari pada pelaksana-pelaksana buruk. Keunggulan metode ini adalah bahwa penilai dapat mengenali perbedaan-perbedaan relatif diantara kalangan karyawan, kendatipun efek halo dan bias *recency* kemungkinan masih ada.

d) *Paired Comparisons*

Dalam metode *paired comparisons* penilai diharuskan membandingkan setiap karyawan dengan semua karyawan lainnya dalam kelompok yang sama yang tengah dinilai.<sup>58</sup>

3) Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian kinerja berorientasi kemasa depan ini terfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran-sasaran kinerja dimasa yang akan datang.<sup>59</sup>

Metode yang digunakan adalah:

a) Penilaian Sendiri

Meminta karyawan melakukan penilaian sendiri (*self appraisal*) dapat menjadi teknik evaluasi yang berfaedah jika tujuan adalah pengembangan diri lebih jauh. Pada saat karyawan mengevaluasi diri mereka sendiri, kemungkinan terjadi perilaku defensive dan besar kemungkinan perbaikan diri juga. Penilaian

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, h. 473

<sup>59</sup> *Ibid.*, h. 475

sendiri kemungkinan lebih tepat untuk pengembangan dari pada untuk keputusan-keputusan personalia.

b) *Manajemen by Objectives*

Metode lainnya dalam penilaian adalah menetapkan sasaran-sasaran. Manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objectives*) adalah proses mengkonversikan tujuan-tujuan organisasional kedalam sasaran-sasaran individual.

c) *Objective Indices*

Indeks-indeks sasaran ini membantu menilai hasil-hasil pekerjaan dibandingkan karakter, perilaku atau tugas-tugas.

d) Penilaian-Penilaian Psikologis

Pada saat psikologis-psikologis industrial dipakai untuk evaluasi-evaluasi, mereka menilai potensi-potensi individu dimasa yang akan datang, bukan kinerja individu dimasa lalu.<sup>60</sup> Penilaian psikologis (*psychological appraisal*) dengan teknik ini lazimnya terdiri atas wawancara-wawancara, tes-tes psikologis, diskusi-diskusi dengan manajer, telah evaluasi-evaluasi lainnya.

Penilaian kinerja memiliki kegunaan bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Kegunaan dari penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> *Ibid.*, h. 479

<sup>61</sup> T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, h. 135

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya, promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

#### 7) Ketidak Akuratan Internasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.<sup>62</sup>

#### 8) Kesempatan-Kesempatan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

#### 9) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi *financial* atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.<sup>63</sup>

Karakteristik-karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif yaitu:<sup>64</sup> kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan, pengharapan kerja, fokus pada perilaku yang terobservasi, sensitivitas, standarisasi, sokongan

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, h. 136

<sup>63</sup> *Ibid.*, 137

<sup>64</sup> Henry, *Op. Cit.*, h. 501

manajemen dan karyawan, keadilan dan validitas, penilaian yang berbobot, komunikasi yang terbuka, kemampu terimaan, akses karyawan terhadap hasil penilaian, kepraktisan dan formulir penilaian.

Karena arti pentingnya suatu penilaian kinerja bagi kalangan karyawan, metode-metode penilian yang digunakan dan cara hasil-hasilnya dikomunikasikan dapat memiiki imbas-imbis positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk tindakan disiplin, kenaikan-kenaikan gaji, promosi-promosi, pemecatan, pemberhentian sementara, penilaian kinerja akan dianggap menakutkan oleh orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian-penilaian akan dilakukan secara serampangan dan tidak adil.

Penilaian kinerja memiliki dampak bagi organisasi. Selain membantu dalam hal seperti pengambilan keputusan kompensasi dan memberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aaktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi dan pelatihan. Jikalau misalnya, proses penilaian kinerja mengungkapkan bahwa banyak karyawan yang lemah dalam beberapa bidang maka modifikasi dapat dilakukan pada aktivitas-aktivitas tersebut (misalnya aktivitas pelatihan dan pengembangan).<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, h. 421

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu:<sup>66</sup>

a) Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*). Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

b) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:<sup>67</sup>

a) Kemampuan mereka,

b) Motivasi

---

<sup>66</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 49

<sup>67</sup> Rismawati, dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), h. 3

- c) Dukungan yang diterima,
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e) Hubungan mereka dengan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk seangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.<sup>68</sup> Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Apabila dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, h. 6

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja.<sup>69</sup> Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil evaluasi mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan evaluasi kinerja.

## **5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan**

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah:<sup>70</sup>

### **1. Prestasi**

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, h. 6

<sup>70</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), Cet Ke-VI, H. 59

## 2. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

## 3. Kreativitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 4. Bekerja Sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

## 5. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen tanggung jawab yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

## 6. Tanggung Jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.<sup>71</sup>

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan dirasa sangat cocok untuk mengukur pengaruh

---

<sup>71</sup> *Ibid.*, h. 59

KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerjaaryawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup. Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan nasabah tentu harus diutamakan. Kepuasan nasabah adalah tingkat perasaan nasabah setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapkan. Kepuasan nasabah merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

## **B. Kuliah Tujuh Menit (KULTUM)**

### **1. Pengertian KULTUM ( Kuliah Tujuh Menit)**

Pengertian dari KULTUM (kuliah tujuh menit): sebuah istilah dari dakwah atau ceramah (agama) secara singkat. Tujuh menit dalam istilah KULTUM (kuliah tujuh menit) tidak menjadi patokan bahwa KULTUM (kuliah tujuh menit) tidak menjadi patokan bahwa KULTUM (kuliah tujuh menit) harus diadakan selama tujuh menit, tujuh menit disini menggambarkan singkatnya waktu untuk menyampaikan materi atau ilmu dakwah.<sup>72</sup>

Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW., yang artinya: “Beramallah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan beramallah kamu untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok”. (H.R Baihaqi).

---

<sup>72</sup> Usman, *Upaya Meningkatkan Kesadaran Beribadah Siswa Melalui Kuliah Tujuh Menit (Kultum) Kelas VII Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ngunut Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017*, (Skripsi: IAIN Ponorogo, 2017), h. 26

Allah SWT., berfirman dalam Q.S Ali Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung”. (Q.S Ali Imran 104).<sup>73</sup>

Waktu sangat banyak manfaatnya dalam kehidupan kita sehari-hari, sebagaimana Allah SWT., telah berfirman dalam surah Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ﴿٣﴾ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾

Artinya: “1. demi masa. 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”(Q.S Al-Ashr:1-3)<sup>74</sup>

Kuliah tujuh menit atau KULTUM adalah seni, yakni seni menyampaikan sesuatu kepada banyak orang dengan durasi waktu yang tidak banyak, yakni hanya tujuh menit saja sesuai dengan namanya; KULTUM. KULTUM (kuliah tujuh menit) kemudian disebut orang dengan sebutan ceramah singkat yang hanya membahas sedikit hal dari

<sup>73</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia., *Op. Cit.*, h. 64

<sup>74</sup> *Ibid.*, h. 601

problematika agama atau hanya sekedar pengingat saja agar orang tidak lalai pada masalah agama atau masalah-masalah yang bersifat baik.<sup>75</sup>

## 2. Unsur-Unsur dalam KULTUM

Mengajak kepada kebaikan dalam Al-Qur'an surat Al-Imran ayat 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۚ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ  
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: “*kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik*”.<sup>76</sup>

KULTUM adalah seni berbicara sesuatu yang sifatnya baik kepada khalayak banyak dengan media lisan.<sup>77</sup> Berbicara, dalam konsep agama, ini disebut dakwah, karena dakwah ada yang bersifat hal (perilaku) qalam (tulisan dan lisan/berbicara). Menyampaikan sesuatu atau KULTUM (kuliah tujuh menit) adalah sarana yang sangat efektif dalam menyebarkan kebaikan. Karena apa yang ada di dalam ajaran agama langsung disampaikan didepan umum dan seketika mendapatkan responnya. Dengan kita dapat mengetahui secara langsung respon dari

<sup>75</sup> Usman, *Op. Cit.*, h. 26

<sup>76</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia., *Loc. Cit.*, h. 64

<sup>77</sup> Usman, *Op Cit.* h. 27

objek dakwah atau KULTUM (kuliah tujuh menit). Ini merupakan awal konsep dakwah atau KULTUM (kuliah tujuh menit), karena jauh sebelum ulama berdakwah atau KULTUM (kuliah tujuh menit) secara tulisan, memperbanyak ceramah dengan lisan adalah hal utama yang dilakukan. Selain efektif, dakwah secara lisan merupakan suatu anjuran dari Rasulullah, hal ini terdapat dalam hadis beliau yang artinya: *“Barang siapa yang meelihat kemungkaran maka ubahlah dengan tangan, jika tidak mungkin ubah dengan lisan, jika tidak mungkin dengan hati, dan itulah selemah-lemahnya iman”*.

KULTUM memiliki tiga unsur penting yang harus ada di dalamnya, yaitu:

- a) Penyampaian atau penceramah, yakni orang yang menjelaskan pokok permasalahan yang ingin di sampaikan, yang berbicara di depan khalayak banyak menyampaikan nasehat-nasehat agama ataupun nasehat kebaikan,
- b) Penerimaan atau objek dakwah, yaitu orang yang mendengarkan pesan-pesan yang disampaikan atau yang dijelaskan oleh penceramah untuk diamati dan dilaksanakan atau di terapkan kedalam kehidupan sehari-hari,

- c) Pesan atau nasehat yakni bahan yang disampaikan dari penceramah kepada objek, nasihat ini merupakan kata-kata yang diucapkan tentang sesuatu yang ingin disampaikan.<sup>78</sup>

### 3. Teori Tentang Sumber Kejiwaan Agama

Hampir seluruh ahli ilmu kejiwaan sependapat, bahwa sesungguhnya apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan manusia itu bukan hanya terbatas pada kebutuhan makan, minum, pakaian ataupun kenikmatan-kenikmatan lainnya.<sup>79</sup> Berdasarkan hasil riset dan observasi, mereka mengambil kesimpulan bahwa pada diri manusia terdapat semacam keinginan dan kebutuhan yang bersifat universal. Kebutuhan ini melebihi kebutuhan-kebutuhan lainnya, bahkan mengatasi kebutuhan akan kekuasaan. Keinginan akan kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan kodrati, berupa keinginan untuk mencintai dan dicintai Tuhan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, manusia ingin mengabdikan dirinya kepada Tuhan atau sesuatu yang dianggapnya sebagai zat yang mempunyai kekuasaan tertinggi. Keinginan itu terdapat pada setiap kelompok atau masyarakat manusia dari yang paling primitif hingga yang paling modern.

Ternyata agama dapat memberi dampak yang cukup berarti dalam kehidupan manusia, termasuk terhadap kesehatan.<sup>80</sup> Bahkan agama sebagai sistem nilai berpengaruh dalam kehidupan masyarakat modern

---

<sup>78</sup> *Ibid.*, h. 28

<sup>79</sup> Jalaluddin, *Psikologi Agama Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Cet. Ke-16, h. 53

<sup>80</sup> *Ibid.*, h.155

dan berperan dalam membuat perubahan social. Layaknya dengan institusi sosial lainnya, agama memiliki peran yang demikian besarnya dalam perubahan sosial. Sementara itu, agama juga menunjukkan kemampuan adaptasi dan vital dalam berbagai segi kehidupan sosial, hingga perubahan-perubahan dalam struktur sosial dalam skala besar tak jarang berakar dari pemahaman terhadap agama.

Berangkat dari konsep *fitrah* ini hubungan manusia dengan agama berdasarkan adanya kerinduan (*al-Isq*) dalam diri manusia. Membagi kerinduan menjadi: 1) Kerinduan jasmani, dan 2) kerinduan rohani. Kerinduan rohani terlihat dalam sikap dan aktivitas yang dilakukan seseorang atas dasar nilai-nilai luhur yang diyakini akan kebenarannya. Adakalanya seseorang berani mengorbankan harta miliknya, atau bahkan jiwanya sendiri demi sebuah keluhuran.<sup>81</sup>

Begitu juga dengan karyawan di BSM (Bank Syariah Mandiri) selain melakukan kegiatan duniawi yaitu bekerja mereka juga melaksanakan kegiatan yang mendekatkan diri kepada Tuhan yaitu kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) dilakukan pada hari jum'at. Jadi KULTUM (kuliah tujuh menit) ini bagian dari keagamaan yang memberikan dampak yang begitu berarti. Ibadah juga bisa dilakukan dengan dakwah keagamaan.

---

<sup>81</sup> *Ibid.*, h. 158

### BAB III

#### GAMBARAN UMUM

##### A. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dengan cita-cita membangun Negeri. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.<sup>82</sup>

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis.<sup>83</sup>

BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank

---

<sup>82</sup> [www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/](http://www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/), akses tanggal 8 Februari 2020

<sup>83</sup> *Ibid.*,

(Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).<sup>84</sup>

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999.

---

<sup>84</sup> *Ibid.*,

Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999, dan untuk BSM KCP Curup ini sendiri berdiri semenjak tahun 2008.<sup>85</sup>

#### **B. Keadaan Umum Bank Syariah Mandiri KC Curup**

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Curup terletak di Jalan Merdeka Nomor 289, Curup Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu. Lokasi ini dipilih dan dipertimbangkan sebagai kantor cabang karena alasan terletak di daerah yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat karena terletak dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat perbelanjaan di kota Curup.

Dengan keadaan umum yang telah tergambarkan Bank Syariah Mandiri KC Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pihak yang membutuhkannya dan mampu meningkatkan kualitas jasa lembaga keuangan yang sekaligus bergerak untuk usaha menengah ke bawah sekalipun ke usaha kecil/mikro serta mampu mengembangkan usaha bisnis keuangan syariah.

#### **C. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri KC Curup**

##### a) Visi

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

---

<sup>85</sup> *Ibid.*,

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

Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.<sup>86</sup>

b) Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>87</sup>

#### **D. Kegiatan Pokok Instansi Bank Syariah Mandiri KC Curup**

Kegiatan pokok instansi (rutinitas) yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KC Curup adalah dimulai dengan jadwal jam yang disiplin yaitu untuk hari senin dan rabu masuk pada pukul 07.45 dan pada hari selasa dan kamis pada pukul 07.30 dan hari jum'at pada pukul 07.40. kegiatan rutinitas ini dimulai dengan pembukaan yel-yel BSM dilanjutkan dengan pembacaan

---

<sup>86</sup> *Ibid.*,

<sup>87</sup> *Ibid.*,

ayat Al-Qur'an, do'a sebelum bekerja dan disusul dengan penyampaian informasi tertentu oleh pimpinan atau karyawan lain. Kemudian setelah itu dilakukan pula kegiatan tertentu yang dilakukan secara rutin disetiap minggunya.

Misalnya pada hari selasa setelah pembacaan ayat Al-Qur'an dan do'a sebelum bekerja dilakukan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara bergiliran. Setiap karyawan melontarkan satu pertanyaan kepada yang lainnya dan yang menerima pertanyaan tersebut menjawabnya secara langsung, apabila yang bersangkutan belum dapat menjawabnya maka menjadi "PR" yang harus dijawab dihari selasa berikutnya. Hal ini dilakukan agar seluruh karyawan benar-benar memahami produk dan jasa yang ditawarkan oleh BSM dan mempermudah dalam menyampaikan produk tertentu kepada nasabah. Selain itu juga kegiatan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan para karyawan dalam memahami produk dan jasa yang diberikan oleh BSM KC Curup.

Selanjutnya pada hari kamis kegiatan rutinitas pagi dikenal dengan istilah "*Roll Play*", yakni kegiatan yang diawali dengan do'a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur'an dan disusul dengan kegiatan praktik pelayanan terhadap nasabah yang biasa dilakukan oleh *Teller*, *Customer Service (CS)*, *Office Boy (OB)*, dan *Security*. Membahas dan mempraktikan permasalahan sehari-hari yang biasa terjadi antara bank dengan nasabah (baik nasabah awam maupun yang sudah paham akan produk bank syariah).

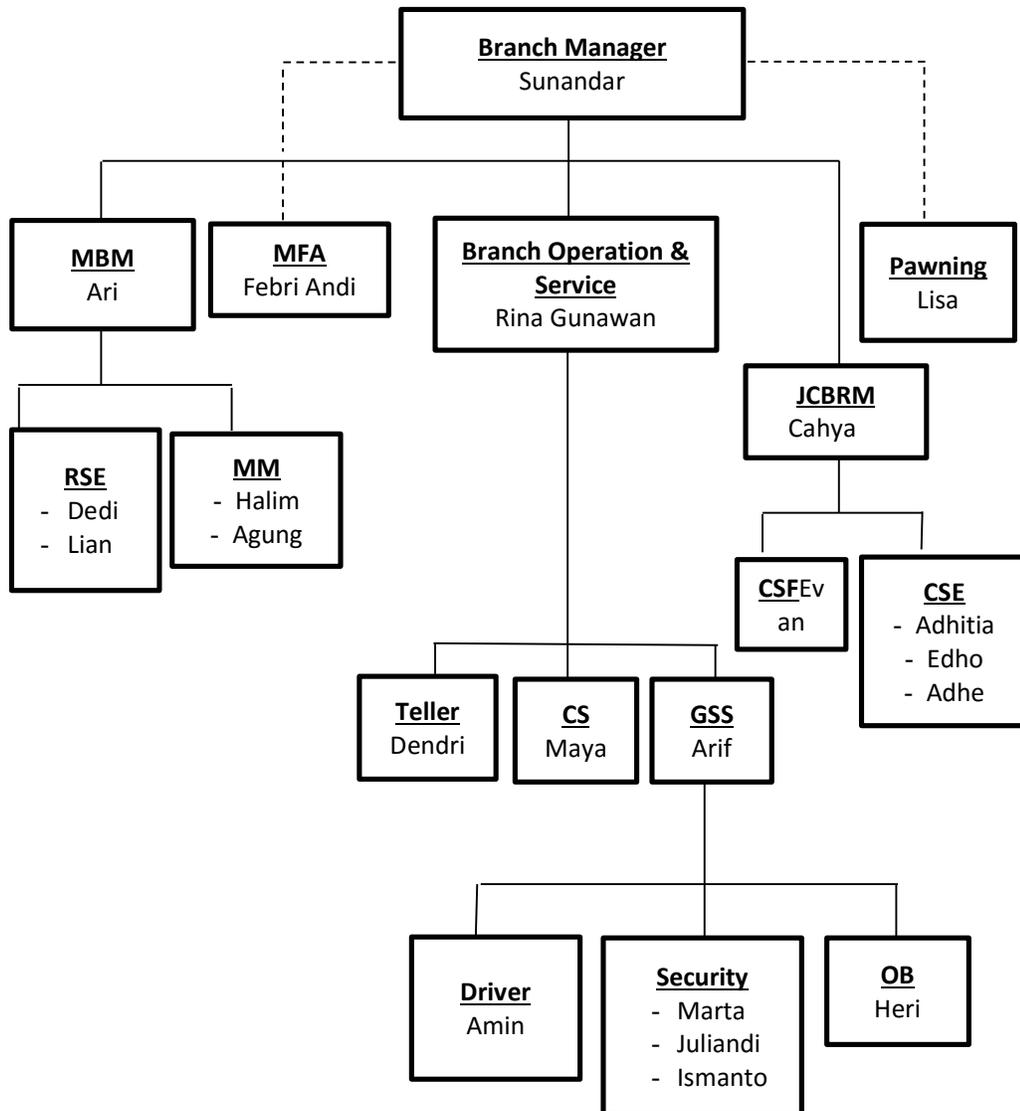
Dari kegiatan ini terdapat seorang pengoreksi masing-masing untuk *server/penilai/mengoreksi* kinerja *Teller, Customer Service (CS), Office Boy (OB)* dan *security*, sedangkan karyawan lain berperan sebagai nasabah dengan permasalahan yang berbeda-beda. Ini dilakukan rutin setiap hari Kamis dengan tujuan meningkatkan pemahaman mereka yang lebih sering menghadapi nasabah terhadap produk BSM KC Curup dan melatih kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan nasabah. Setelah praktik dilakukan, pengoreksi menanggapi kinerja dan *Performa Teller, Customer Service (CS), Office Boy (OB), dan Security*, demikian juga pada karyawan lain yang berperan sebagai nasabah turut mengomentari dan memberi masukan baik kepada mereka.

Pada hari Jum'at terdapat pula kegiatan "KULTUM", yakni KULTUM bersama staf atau karyawan BSM, dengan dipimpin oleh salah seorang dari karyawan BSM yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal. Kemudian dilanjutkan dengan do'a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur'an dan penyampaian pengumuman atau imbauan tertentu (jika ada). Tujuan dilakukan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT., serta mempererat tali silaturahmi kepada sesama.

## E. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Curup<sup>88</sup>

Gambar 3.1

### Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Curup



<sup>88</sup> Diambil data asli lembaga keuangan Bank Syariah Mandiri KC Curup

## F. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri KC Curup

Produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri KC Curup ialah:

### a. Bidang Operasional Pasif

Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (*Funding*) dari masyarakat atau dari pihak ketiga. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSM mengeluarkan jenis produknya yaitu:

#### 1) Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM. Tabungan BSM dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan akad *mudharabah mutlaqah*.<sup>89</sup>

#### 2) BSM Tabungan Mabruur

BSM tabungan mabrur adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah. BSM tabungan mabrur dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan akad *mudharabah mutlaqah*.<sup>90</sup>

#### 3) BSM Tabungan Investasi Cendekia

---

<sup>89</sup> Brosur Produk Dana dan Jasa

<sup>90</sup> *Ibid.*,

BSM tabungan investasi cekedia adalah tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. BSM tabungan investasi cendekia dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan akad *mudharabah mutlaqah*.<sup>91</sup>

#### 4) BSM Tabungan Berencana

BSM tabungan berencana adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan. BSM tabungan berencana dilaksanakan berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan akad *mudharabah mutlaqah*.

#### 5) BSM Tabungan Simpatik

BSM tabungan simpatik adalah tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang menarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati. Akad yang digunakan dalam tabungan simpatik ini adalah *wadi'ah*.

#### 6) TabunganKu<sup>92</sup>

TabunganKu merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. TabunganKU dilaksanakan

---

<sup>91</sup> *Ibid.*,

<sup>92</sup> *Ibid.*,

berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan akad *wadi'ah yad dhamanah*.<sup>93</sup>

7) BSM Deposito

BSM deposito adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah*.

8) BSM Giro

BSM giro adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah*.

9) BSM Card

BSM card adalah kartu yang dapat dipergunakan untuk transaksi perbankan melalui ATM dan mesin debit (*EDC/Electronic Data Capture*).

10) BSM Mobile Banking GPRS

BSM *Mobile Banking* GPRS adalah layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui *mobile phone* (handphone) berbasis GPRS.<sup>94</sup>

11) BSM Net Banking

BSM Net Banking adalah layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui internet.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> *Ibid.*,

<sup>94</sup> *Ibid.*,

<sup>95</sup> *Ibid.*,

b. Bidang Operasional Aktif

Bidang ini berfungsi untuk menyalurkan dana-dana yang telah diberikan oleh pihak ketiga atau dana-dana yang dihimpun oleh Bank dan disalurkan kembali kepada masyarakat melalui fasilitas kredit, seperti:

- 1) KPR Bank Syariah Mandiri (BSM) Kredit konsumen yang digunakan untuk pembiayaan kepemilikan rumah (dapat berupa pembelian baru bekas, pembangunan dan renovasi).
- 2) BSM OTO adalah fasilitas kredit yang diberikan kepada individu yang memiliki pendapatan penghasilan tetap maupun tidak tetap. Digunakan untuk keperluan pembelian bermotor, yaitu:

c. Bidang Jasa Perbankan

Disamping BSM mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Mandiri (BSM) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:

- 1) Western Union Merupakan salah satu jasa transfer pengiriman uang Bank BSM dari dan luar negeri secara cepat dan aman.<sup>96</sup>
- 2) Safe Deposite Box Suatu jenis pelayanan Bank dalam bentuk penyewaan box atau kotak yang dirancang khusus untuk menyimpan barang berharga atau dokumen penting (surat berharga) milik nasabah untuk jangka waktu tertentu.

---

<sup>96</sup> *Ibid.*,

- 3) Transfer atau Kiriman Uang Pengiriman uang yang dilakukan melalui Bank dengan cara memindah bukukan rekening dari suatu tempat ke tempat lain.
- 4) Kliring Proses penyampaian surat berharga yang belum merupakan suatu kewajiban bagi Bank, dimana surat berharga tersebut disampaikan oleh Bank penarik, hingga adanya pengesahan oleh Bank tertarik melalui lembaga kliring yang dinyatakan dalam mata uang rupiah.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> *Ibid.*,

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 22 orang, dimana yang diambil oleh peneliti merupakan karyawan dan *Branch Manager* Bank Syariah KC Curup. Pada penelitian ini, peneliti akan menyajikan profil dari responden menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Berikut ini profil responden yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Respoden	Presentase Responden
Laki-Laki	18	81,9%
Perempuan	4	18,1%
Total	22	100%

*Sumber: Data diolah 2020*

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa profil responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 81,9% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 18,1% dari total keseluruhan sampel yaitu sebanyak 22 orang.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Responden	Presentase
26-35 tahun	8	36,4%
36-45 tahun	12	54,5%
46-55 tahun	2	9,1%
Total	22	100%

*Sumber: Data diolah, 2020*

Pada tabel 4.2 di atas menyatakan bahwa profil responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa umur responden dibagi menjadi 3 tingkatan usia yaitu umur 26-35 tahun sebanyak 8 orang atau 36,4%, usia 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 54,5%, usia 46-55 tahun sebanyak 2 orang atau 9,1%. Data tersebut bisa disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 12 orang dari 22 sampel.

**Tabel 4.3**  
**Tabel Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
SMU/SMK/MAN	7	31,8%
Diploma 1 atau Dimploma 3	5	22,7%
Sarjana (S1,S2,S3)	10	45,5%
Total	22	100%

*Sumber: Data diolah, 2020*

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 22 responden, terdapat 3 tingkatan pendidikan terakhir, yaitu SMU, SMK, dan MAN sebanyak 7 orang atau 31,8%, Diploma 1 atau Dimpoma 3 sebanyak 5 orang atau 22,7% sedangkan Sarjana (S1,S2,S3) sebanyak 10 orang atau 45,5%, data tersebut menunjukkan bahwa tingkatan sarjana (S1,S2,S3) merupakan responden yang paling banyak yaitu 10 orang dari 22 sampel.

**Tabel 4.4**  
**Profil Responden berdasarkan Pekerjaan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Karyawan BUMN/Swasta	15	68,2%
Wiraswasta	7	31,8%
Total	22	100%

*Sumber: Data diolah, 2020*

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan dari 22 responden status pekerjaan terdapat 2 kategori, yaitu karyawan BUMN atau Swasta sebanyak 15 orang atau 68,2%, sedangkan wiraswasta sebanyak 7 orang atau 31,8%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sebagai karyawan BUMN atau Swasta yang banyak.

## B. Hasil Data

### 1. Uji validitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Uji Validitas berdasarkan Kuliah Tuuh Menit (KULTUM)**

Keterangan	r hitung	r tabel	Hasil Validitas
X1	0,586	0,4227	Valid
X2	0,475	0,4227	Valid
X3	0,614	0,4227	Valid
X4	0,474	0,4227	Valid
X5	0,623	0,4227	Valid
X6	0,846	0,4227	Valid
X7	0,859	0,4227	Valid
X8	0,685	0,4227	Valid
X9	0,698	0,4227	Valid
X10	0,538	0,4227	Valid
X11	0,586	0,4227	Valid
X12	0,735	0,4227	Valid

*Sumber: Data diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,4227), maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Validitas berdasarkan Kualita Kinerja Karyawan (Y)**

Keterangan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,650	0,4227	Valid
Y2	0,601	0,4227	Valid
Y3	0,894	0,4227	Valid
Y4	0,909	0,4227	Valid

Y5	0,747	0,4227	Valid
Y6	0,553	0,4227	Valid
Y7	0,519	0,4227	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,4227), maka seluruh pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kuliah tujuh menit) dan variabel dependen (kualitas kinerja karyawan).

Manfaat dari analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel dependen atau tidak. Penelitian ini terdapat dua variabel, hubungan linearnya dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan linear, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Adapun hasil penelitian dari regresi linear sederhana dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.481	7.795		3.012	.007
X	.120	.149	.177	.805	.430

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) yang selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 23.481 + 0,120X$$

Hasil regresi menghasilkan garis regresi yang disimbolkan dengan (dibaca  $Y$  topi atau  $Y$  cap), yang berfungsi sebagai  $Y$  perkiraan konstanta sebesar 23.481, mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kualitas kinerja karyawan sebesar 23.481. Koefisien regresi  $X$  sebesar 0,120 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kuliah tujuh menit, maka nilai kualitas kinerja karyawan bertambah sebesar 0,120. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  adalah positif.

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen  $X$  (kuliah tujuh menit) dan secara individual dalam menerangkan variabel dependen atau  $Y$  (kualitas kinerja karyawan).

Pengujian ini menggunakan output dari tabel *coefficients* dengan dasar pengambilan keputusan terhadap uji t ialah, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima, namun jika nilai  $\text{sig} >$

0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak. Hasil uji t dalam penelitian ini diunjukkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.481	7.795		3.012	.007
X	.120	.149	.177	.805	.430

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data r dialah, 2020*

Berdasarkan output data yang ditampilkan pada tabel 4.8 diatas maka dapat diketahui bahwa uji parsial (uji t) variabel X terhadap Y, yaitu pertama yang dilakukan ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari (X) kuliah tujuh menit (KULTUM) terhadap (Y) kualitas kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari output tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel X (kuliah tujuh menit) ialah  $0,430 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,012 > 1,725$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X (kuliah tujuh menit) terhadap Y kualitas kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau disebut juga uji anova pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kuliah tujuh menit (X) dan bersamaan dengan variabel kualitas kinerja karyawan.

Pengujian ini menggunakan output anova dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka

variabel Kuliah tujuh menit secara simultan berpengaruh terhadap variabel kualitas kinerja karyawan, namun jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  maka variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y hasil uji f dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.743	1	8.743	.649	.430 <sup>b</sup>
	Residual	269.620	20	13.481		
	Total	278.364	21			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

*Sumber: data primer diolah, 2020*

Berdasarkan output data yang dihasilkan pada tabel 4.9 maka dapat diketahui nilai  $\text{sig } 0,430 > 0,05$  atau  $f_{\text{hitung}} 0,649 > 4,35 f_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X (kuliah tujuh menit) terhadap variabel Y kualitas kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dalam menganalisis pengaruh kegiatan kuliah tujuh menit terhadap kualitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup, di bantu dengan data yang diolah menggunakan SPSS v. 20 menunjukkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian yang di uji dengan menggunakan uji validitas dengan reliabilitas data terhadap semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan dan di dapatkan dalam penelitian ini valid dan reliabel dibuktikan pada setiap nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan juga dengan nilai

*Cronbach Alpha* > 0,05. Demikian pula hasil yang didapatkan untuk menjawab hipotesis dan pertanyaan yang ada pada rumusan di uraikan sebagai berikut:

**1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.**

Berdasarkan rumusan masalah pertama yaitu apakah terdapat pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup pengujian terhadap hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji parsial.

Uji t (parsial) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dalam rumusan pertama ini uji t dilakukan terhadap variabel (X) pengaruh secara parsial kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap variabel (Y) kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa (X) pengaruh kegiatan kuliah tujuh menit memiliki koefisien yang positif yakni dengan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa bernilai positif dimana jika faktor variabel pengaruh kegiatan (KULTUM) kuliah tujuh menit mengalami peningkatan maka turut akan mendorong peningkatan variabel kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Demikian pula dalam uji parsial variabel nilai sig. sebesar dengan *alpha* 0,05, menunjukkan bahwa nilai sig. 0,430 > 0,05 dan dengan nilai

$t_{tabel}$  menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,012 > 1,725 nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat diketahui tidak adanya pengaruh dari variabel (X) pengaruh kegiatan kuliah tujuh menit terhadap variabel (Y) kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup yang menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kuliah tujuh menit tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

**2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.**

Berdasarkan rumusan masalah kedua yaitu apakah terdapat pengaruh secara simultan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup, sama halnya dengan hipotesis pertama, pengujian terhadap hipotesis kedua ini juga dilakukan dengan menggunakan uji parsial. Uji F (simultan) dilakukan terhadap variabel (X) pengaruh secara simultan kegiatan kuliah tujuh menit terhadap variabel (Y) kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa variabel (X) pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan memiliki koefisien positif yakni dengan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa bernilai positif yang artinya jika faktor dukungan

masyarakat mengalami peningkatan maka demikian juga akan mendorong peningkatan kinerja karyawan

Demikian pula dalam uji simultan variabel pengaruh kegiatan kuliah tujuh menit diperoleh nilai  $\text{sig.}0,430 > 0,05$  dan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  kecil yang menunjukkan bahwa nilai  $f_{\text{hitung}} 0,649 > 4,30$  nilai  $f_{\text{tabel}}$  sehingga dapat diketahui tidak adanya pengaruh positif dari variabel (X) pengaruh positif kegiatan kuliah tujuh menit terhadap variabel (Y) kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup yang menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kuliah tujuh menit tidak berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kegiatan KULTUM (kuliah tujuh tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Curup. Berdasarkan data yang telah diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kuliah tujuh menit (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KC Curup sehingga dapat dikatakan kuliah tujuh menit tidak secara otomatis meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} 3,012 > 1,725 t_{tabel}$  dan nilai  $sig. 0,430 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “tidak ada pengaruh secara parsial kegiatan kuliah tujuh menit (X) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KC Curup ditolak dan tidak terbukti”.
2. Variabel kuliah tujuh menit (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KC Curup sehingga dapat dikatakan kuliah tujuh menit tidak secara otomatis meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan  $F_{hitung} 0,649 > 4,35 F_{tabel}$  dan nilai  $sig. 0,430 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “tidak ada pengaruh secara simultan kegiatan kuliah tujuh menit (X) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KC Curup ditolak dan tidak terbukti”.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis, meyarankan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Bank Syariah Mandiri, kuliah tujuh menit secara keseluruhan dalam tingkatan kurang baik dan harus ada pembenahan yang perlu dilakukan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kereligiusan yang sudah ada pada karyawan melalui diadakannya kajian agama/taushiah lain yang dapat menambah pengetahuan mengenai agama dan penambahan kepekaan dalam mengamalkan ajaran-ajaran agama dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, sehingga dapat tumbuh nilai-nilai religius yang positif dan mempengaruhi hubungan dengan perilaku karyawan. Hal tersebut karena berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan religius kurang direspon baik oleh karyawan hal ini berarti religiusitas kurang memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kegiatan KULTUM (kuliah tujuh menit) terhadap kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri, maupun Bank yang lainnya. Sehingga bisa menjadi acuan dalam pembuatan skripsi yang berhubungan dengan penelitian ini, dan diharapkan dapat melakukan penelitian yang menggunakan variabel yang lebih baik dan lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Abdul Ghofur, 2008. *Sejarah Perkembangan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia dan Implikasinya Bagi Praktik Perbankan Nasional*, Jurnal Ekonomi, Vol 2, No, 1.
- Antonio, Muhammad Syafi'i, 2001. *Islamic Banking Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani.
- Brosur Produk Dana dan Jasa.
- Darmawan, Deni, 2013. *Meode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Rosda.
- Diambil data asli lembaga keuangan Bank Syariah Mandiri KC Curup.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Dikota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Vol 2, No, 1.
- Fattah, A. Hussein, 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya, Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*, Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, 2013. *Analisis Multivariate Program* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <http://www.wisma-utama-bahasa.com/kultum/>. Diakses tanggal 19 Oktober 2019 pada pukul 10.25 WIB.
- Idrus, Salim al, 2008 *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*, Malang: UIN Mlang Press.
- Jalaluddin, 2012. *Psikologi Agama Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, 2014. *Al-Qur'anul Karim dan Terjemahan Surakarta: Az- Ziyadah*, 2014.
- Kurniawan, Albert, 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis Teori, Konsep Dan Praktik Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.

- Mustika, Karina, 2014 *Peranan Kegiatan Spiritual dalam Perencanaan Pencapaian Prestasi Karyawan Studi Pt Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya*, SKRIPSI: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Sunan Ampel.
- Noor, Juliansyah, 2011 *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah)*, Jakarta: Kencana.
- Payadnya, I Putu Gede Andre dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, 2018. *Pandua Penelitian Eksperimen Besera Analisis Statistic Dengan SPSS*, Cet, 1 Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Rahayu, Sri, 2015. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan*, SKRIPSI: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Riduwan, 2003 *Dasar-Dasar Statistik*, Bandung: AlfaBeta.
- Riduwan, 2013. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, dan Mattalata, 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, NurdjannahHamid, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1.
- Sembiring, Sentoso, 2012. *Hukum Perbankan*, Bandung: Mandar Maju.
- Septian, Renaldi, 2019. *Pengaruh Religius Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah Di Bandar Lampung*, SKRIPSI: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sifian Efendi, 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LPJ ES.
- Siregar, Syofian, 2013. *Metode Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudaryo, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Team Pustaka Phoenix, 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Phoenix, 2007.
- Team Pustaka Phoenix, 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Phoenix.
- Tho'in, Muhammad, 2011. *Faktor-Faktor Kulaitas Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah Di Baitul Ma Wa Tamwil Tkun Karanggede Boyolali*, Jurnal Muqtasid, Vol 2, No, 1.
- Umar, Husein, 1998. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, 2017. *Upaya Meningkatkan Kesadaran Beribadah Siswa Melalui Kuliah Tujuh Menit (Kultum) Kelas VII Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ngunut Ponorogo Tahun Ajaran 2016/2017*, Skripsi: IAIN Ponorogo.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/](http://www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/), akses tanggal 8 Februari 2020.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
 PRODI PERBANKAN SYARIAH

Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : /In.34/ES.02/PP.00.9/01/2020

Pada hari ini Rabu Tanggal 22 Bulan Agustus Tahun 2020 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Mevita Sari / 16631020  
 Prodi / Jurusan : Perbankan Syariah / Syariah & Ekonomi Islam  
 Judul : Pengaruh Keajaiban Kulturn terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (studi kasus Bank Syariah Mandiri cabang Curup)

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : NICY ASTERIA HARAHAP  
 Calon Pmbb I : Alvan Muda Kosyus H. C., MEd  
 Calon Pmbb II : Fitmawati, ME

Berdasarkan analisis kedua calon pembimbing, serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Harus dilihat diteriti karyawan baru masih ngobrolkan kulturn
2. data tidak diambil sampel lagi
3. lihat teknik penulisan diperbaiki lagi dasar pustaka, format
4. Diantar buktang harus observasi
5. Vulinolnya harus di ratakan dengan kata-kata diatas dan diteliti lagi
6. data wawancara data karyawan teknik pengumpulanya harus observasi baru wawancara

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan Layak / Tidak Layak untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 5 feb bulan 2 tahun 2020, apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, .....2020

Moderator

NICY ASTERIA HARAHAP

Calon Pembimbing I

[Signature]

NIP: .....

Calon Pembimbing II

[Signature]  
 NIP: .....

NB:



SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
Nomor : 149/In.34/FS/PP.00.9/02/2020

Tentang  
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II  
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- imbang : 1. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;  
2. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.
- ingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;  
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;  
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.11/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2018-2022;  
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor : 0050/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

- etapkan  
tama : Menunjuk saudara:  
1. Oloan MudaHasym.H. Lc.MA NIP. 197504092009011004  
2. Fitmawati, ME NIP. -

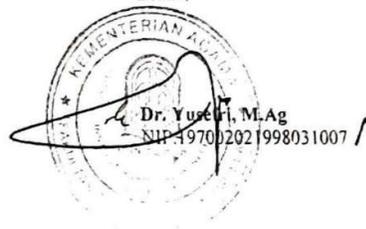
Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA : Novita Sari  
NIM : 16631091  
PRODI/FAKULTAS : Perbankan Syariah /Syariah dan Ekonomi Islam  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)

- dua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;  
tiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;  
empat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan  
lima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan  
enam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : CURUP  
Pada tanggal : 12 Februari 2020

Dekan,



- ditusn :  
1. Pembimbing I dan II  
2. Bendahara IAIN Curup  
3. kabag TU FSEI IAIN Curup  
4. kepala Perpustakaan IAIN Curup  
5. Yang bersangkutan



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Melita Sari  
 NIM : 1431021  
 FAKULTAS/JURISAN : Syariah / Perbankan Syariah  
 PEMBIMBING I : Dian Muda Hasyri, H., Lc. MA  
 PEMBIMBING II : Fikmahadi, M. E.  
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kegiatan Futuh Tajih Menit terhadap Fasilitas Finerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)

- \* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
- \* Diutamakan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
- \* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Melita Sari  
 NIM : 1431021  
 FAKULTAS/JURISAN : Syariah / Perbankan Syariah  
 PEMBIMBING I : Dian Muda Hasyri, H., Lc. MA  
 PEMBIMBING II : Fikmahadi, M. E.  
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kegiatan Futuh Tajih Menit terhadap Fasilitas Finerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,

*[Signature]*  
 NIP. 197509072024011004

Pembimbing II,

*[Signature]*  
 NIP. 1974012802



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119  
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

Nomor : ~~SIK~~ /An.34/FS/PP.00.9/06/2020  
Lamp : Proposal dan Instrumen  
Hal : **Rekomendasi Izin Penelitian**

17 Juni 2020

Kepada Yth,  
KC Bank Syariah Mandiri  
Di-  
Curup

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Novita Sari  
Nomor Induk Mahasiswa : 16631091  
Program Studi : Perbankan Syari'ah (PS)  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)  
Waktu Penelitian : 17 Juni 2020 Sampai Dengan 17 Agustus 2020  
Tempat Penelitian : Bank Syariah Mandiri Curup

Mohon kiranya. Bapak/Tbu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Dekan,

Dr. Yusufri, M.Ag

NIP.197002021998031007

## **KUISIONER PENELITIAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Sehubungan dengan sedang dilaksanakannya penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi) pada Jurusan Syariah & Ekonomi Islam Program Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, maka dengan ini saya:

**Nama : Novita Sari**

**Nim : 16631091**

**Program Studi : Perbankan Syariah**

**Judul Penelitian : Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Syariah MAndiri Kantor Cabang Curup)**

Memohon atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuisioner berikut ini dengan jujur sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui. Pengisian kuisioner ini yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Peneliti

Novita Sari  
(16631091)

1. Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda ceklis (√) pada setiap jawaban.
2. Pilihan tersebut hendaknya objektif sesuai dengan hati nurani anda.
3. Kuesioner ini dapat di gunakan secara optimal jika seluruh pertanyaan terjawab, oleh karena itu mohon di teliti kembali apakah semua pertanyaan sudah terjawab.

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
4. Umur
  1. 15-25 tahun
  2. 26-35 tahun
  3. 36-45 tahun
  4. 46-55 tahun
  5. 56-65 tahun
  6. lebih dari 65 tahun
5. Pekerjaan
  1. PNS/ABRI/Polisi
  2. Karyawan BUMN/Swasta
  3. Wiraswasta
  4. Pensiunan
  5. Pelajar/Mahasiswa
  6. lainnya....

#### **II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Jawablah pertanyaan berikut dengan diawali membaca Basmalah dan mengakhiri dengan Hamdallah
2. Jawablah tiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya

3. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang telah disediakan berikut, yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling sesuai. Dengan keterangan sebagai berikut:

**Keterangan:**

SS = Sangat setuju	Skor = 5
S = Setuju	Skor = 4
N = Netral	Skor = 3
TS = Tidak setuju	Skor = 2
STS = Sangat tidak setuju	Skor = 1

**III. Instrumen Penelitian**

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Variabel (X) Kuliah Tujuh Menit (KULTUM)					
1.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) diadakan setiap hari Jum'at					
2.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) disampaikan atas inisiatif pribadi					
3.	Materi kuliah tujuh menit (KULTUM) disampaikan melalui media tulis					
4.	Tema kuliah tujuh menit (KULTUM) yang disampaikan berasal dari pimpinan cabang					
5.	Kuliah tujuh menit (KULLTUM) dilaksanakan ditempat yang sama					
6.	Materi kuliah tujuh menit (KULTUM) yang disampaikan itu menarik					
7.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) disampaikan secara bergantian					
8.	Materi kuliah tujuh menit (KULTUM) yang disampaikan berbeda setiap minggunya					

9.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) yang disampaikan dapat memberikan manfaat					
10.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat mendisiplinkan karyawan					
11.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat membuat karyawan menjadi lebih baik					
12.	Kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat memotivasi karyawan					

No.	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
B.	Variabel (Y) Kualitas Kinerja Karyawan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam bekerja					
3.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan kemandirian karyawan dalam bekerja					
4.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan efektifitas dalam bekerja					
5.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja					
6.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan					
7.	Dengan adanya kuliah tujuh menit (KULTUM) dapat meningkatkan pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan					

**mandiri**  
syariah

**SURAT KETERANGAN**  
NO 22/511-3/245

PT Bank Syariah Mandiri  
Kantor Cabang Perbankan Curup  
Jl. Merdeka No. 209 Curup  
Telp: (0) 732 21840 23458  
Fax: (0) 732 23543  
www.bankmandiri.co.id

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Novita Sari  
Pekerjaan : Mahasiswa STAIN  
NIM : 16631091

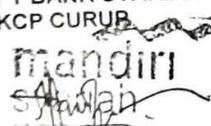
Adalah benar pernah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kegiatan Kuliah Tujuh Menit terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup)" guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan Syariah dan Ekonomi Islam dengan metode metode Quitioner, dengan masa penelitian sejak 17 Juni 2020 sd 17 Juli 2020

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan pelanggaran dan/atau hal-hal lainnya yang menimbulkan kewajiban bagi yang bersangkutan kepada PT Bank Syariah Mandiri, maka surat keterangan ini akan dibatalkan dan/atau diubah sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, tanpa menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab apapun bagi PT Bank Syariah Mandiri dikemudian hari.

Curup, 06 Agustus 2020

PT BANK SYARIAH MANDIRI  
KCP CURUP

  
**mandiri**  
syariah  
Rina Gunawati  
Branch Operation Manager

  
Arif Sanjaya  
General Support Staff

## DOKUMENTASI



## BIOGRAFI PENULIS

### Data Pribadi :

Nama : Novita Sari  
Tempat/Tanggal Lahir : Belitang, 20 Juni 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Air Bang, Danau Poong



### Data Orang Tua :

Nama Bapak : Tahdi  
Nama Ibu : Wagirah  
Alamat Orang Tua : Durian Makmur, Kec. Lempuing  
Jaya, Kab. OKI

### Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 2 Rantau Durian 2, Kab. Ogan Komering Ilir tahun 2010
2. SMP Sinar Pembangunan 2 Rantau Durian 1, Kab. Ogan Komering Ilir tahun 2013
3. SMA Sinar Pembangunan Rantau Durian 1, Kab. Ogan Komering Ilir tahun 2016

### Riwayat Organisasi :

1. Pramuka SD Negeri 2 Rantau Durian 2
2. Pramuka SMP Sinar Pembangunan 2
3. Volly SMP Sinar Pembangunan 2
4. PASKIBRA Sinar Pembangunan
5. Pramuka SMA Sinar Pembangunan
6. PASKIBRA Sinar Pembangunan
7. SAKBHARA Polsek Lempuing Jaya
8. FoKES IAIN Curup
9. Volly IAIN Curup