

PENGARUH ETIKA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MEGA SYARIAH KANTOR CABANG MATARAM

Yulyanti^{1*}, Siti Ahdina Saadatirrohmi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Mataram,
¹1190502269.mhs@uinmataram.ac.id ,
²sitiahdina@uinmataram.ac.id

JPS

6

Paper type
Research paper

Abstract

This study aims to determine the effect of work ethics, work ability and work motivation on employee performance partially and simultaneously at Bank Mega Syariah Mataram Branch Office. This study uses a type of quantitative research with associative methods. The population used in this study were all employees of Bank Mega Syariah, Mataram Branch Office, totaling 40 respondents and the sample used in this study was 40 respondents using a saturated sample. The data collection technique was carried out using a questionnaire method and to test the validity of the data was carried out by testing the validity and reliability. The next data analysis technique was carried out by using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T Test and F Test, and the Coefficient of Determination. The results of the partial significant test from the analysis of research discussion show that 1) Work Ethics, with a tcount of 14.039 > ttable of 2.042, and a significant value of 0.000 < 0.05. Thus it means that work ethics have a significant influence on employee performance partially. 2) Work Ability, with a tcount value of 16.875 > ttable 2.042 and a significant value of 0.000 < 0.05. Thus, it means that work ability has a significant influence on employee performance partially. 3) Work Motivation, with a tcount of 6.769 > ttable of 2.042 and a significant value of 0.000 < 0.05. Thus it means that work motivation has a significant influence on employee performance partially. 4) Work ethics, work ability and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value of Fcount 196.749 > Ftable 8.62.

Keywords: Work Ethics, Work Ability, Work Motivation and Employee Performance

✉ Email korespondensi: sitiahdina@uinmataram.ac.id

Pedoman Sitasi: Yulyanti dan Siti Ahdina Saadatirrohmi (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*. 2(1), 63 - 74

Publisher:

Jurnal Perbankan Syariah
Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. LT, 2
Jl. Gajah Mada Pagesangan No.100, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83116 - Indonesia



*Jurnal Perbankan
Syariah,*
Vol 2, No 1, Juni 2023,
pp. 63- 74
eISSN : 2962-2425

PENDAHULUAN

Bank syariah dalam menjalankan operasionalnya mau tidak mau harus menggunakan prinsip-prinsip syariah Islam atau hukum syariah. Sedangkan prinsip-prinsip syariah tersebut dapat dilakukan apabila sumber daya manusia di dalam perbankan memiliki pemahaman tentang prinsip-prinsip tersebut, dan mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas yang diemban sebagai bagian sumber daya manusia di perbankan syariah (Sumitro, 2016). Organisasi berkinerja tinggi dan efektif adalah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang berkinerja baik di dalamnya. Organisasi yang efektif harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tujuan organisasi karena manusia adalah pengolah, pengatur dan pengontrol kegiatan sumber daya lainnya dalam organisasi. Ini membutuhkan model, alat atau pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2017).

Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan. Pada kinerja seorang karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat usaha yang dicurahkan (etika, motivasi, kehadiran dan rancangan tugas), kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat dan faktor pribadi) dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja (Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2017: 113-114). Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki etika yang baik di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan pencapaian kerjanya atau kinerja. Etika dalam bekerja atau berbisnis diperlukan ketika masyarakat menyadari bahwa kemajuan ekonomi menyebabkan manusia menjauh dari nilai-nilai kemanusiaan *humanistic* (Redi Panuju 1995). Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan yang tidak hanya memiliki praktik manajemen yang baik, tetapi juga perusahaan yang memiliki etos kerja yang baik akan kompetitif. Etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah berdasarkan prinsip-prinsip moral, terutama dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang memberikan kondisi yang lebih baik bagi kehidupan manusia adalah sopan santun (Johan Arifin 2007). Selain faktor etika kerja, kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena kemampuan kerja dapat meringankan serta mempercepat waktu dengan hasil produksi yang optimal. Kemampuan kerja merupakan salah satu bagian dari kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat dicapai dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Redi Panuju 1995). Disisi lain terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam Hasibuan motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat

kepuasan kerja yang tinggi pula (Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, 2020)

Bank Mega Syariah merupakan salah satu bank syariah yang menjalankan operasionalnya menggunakan prinsip syariah dan memiliki produk dan jasa yang beragam untuk memenuhi kebutuhan nasabah. Bank Mega Syariah memiliki kantor cabang di seluruh Indonesia, salah satunya di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan visi “Tumbuh dan sejahtera bersama bangsa”. Dengan demikian, Bank Mega Syariah akan mampu menyalurkan pelayanan terbaik dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif di industri perbankan nasional. Maka dari itu Bank Mega Syariah cabang Mataram akan selalu mengoptimalkan kualitas sumber daya manusianya. Karena diharapkan dengan keberadaan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, Bank Mega Syariah cabang Mataram dapat mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan.

Berdasarkan observasi awal peneliti di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram adalah belum optimalnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan keramahan terhadap nasabah, hal ini ditandai dengan kurang ramahnya karyawan dalam menyapa nasabah. Dalam sikap menemui nasabah masih kurang profesional terkadang masih belum bisa menahan emosi ketika ada masalah. Dalam masalah kemampuan kerja terkait pengetahuan dalam melaksanakan tugas belum maksimal. Ditandai dengan pengetahuan karyawan mengenai produk-produk yang ditawarkan belum dikuasai. Dalam kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman. Hal ini ditandai dengan susunan penataan berkas-berkas yang masih kurang rapi sehingga menyulitkan karyawan dalam mencari data nasabah yang tersimpan sebelumnya. Selain kemampuan kerja, dalam hal masalah motivasi kerja pimpinan dianggap kurang dapat memberi motivasi kepada karyawan. Hal ini ditandai dengan tidak dilakukan yasinan dan sesi motivasi di setiap jumat sore secara rutin, sesuai dengan kebijakan perusahaan sesi yasinan wajib dilakukan setiap empat kali dalam sebulan sedangkan di kantor cabang yang peneliti amati hanya diadakan dua kali dalam sebulan.

Permasalahan dalam kinerja karyawan seringkali Bank Mega Syariah Cabang Mataram tidak bisa mencapai target atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan, akan tetapi, Bank Mega Syariah Cabang Mataram berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu menjadi garda terdepan bagi nasabahnya. Untuk bisa memberikan pelayanan dan menjalankan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan lebih memahami mengenai pekerjaannya sehingga mampu untuk bermain peran dan melakukan berbagai aktivitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan (Wirmandi Kantaprawira, 2022).

KAJIAN PUSTAKA

Etika Kerja

Etika kerja berasal dari kata Yunani *etos* (bentuk tunggal) dan berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, adat istiadat, kebiasaan, sifat, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *tetha*, yang berarti kebiasaan. Kata *moralitas* memiliki arti yang sama dengan *moralitas*. *Moralitas* berasal dari bahasa Latin: *mos* (tunggal) atau *mores* (jamak), yang berarti adat, kebiasaan, tabiat, tabiat, kesusilaan, dan pandangan hidup (Sutrisno Agoes dan I Cenik Ardana, 2009).

Etika adalah ilmu yang membahas tentang etika. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai konsep kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai melakukan yang terbaik dan benar, yang diwujudkan dalam perilaku kerja yang khas.

Akar kata "*ethos*" (*ethos*) berasal dari bahasa Yunani dan berarti "karakter" atau "karakter". Merujuk pada pengertian Sinamo, konsep "etos" dapat diartikan sebagai "ciri jiwa" (*soul*) dari struktur kebudayaan yang dimiliki suatu masyarakat tertentu dalam pelaksanaan hubungan dan aspirasi pribadinya, sebagai pedoman dalam kehidupan. Kehidupan. Dalam konteks ini, Sinema mengembangkan delapan bentuk etika profesi. Baginya, bekerja adalah berkah, tugas, panggilan, pelayanan, ibadah, kehormatan, seni dan pelayanan. Delapan etika kerja juga harus berinteraksi dengan nilai-nilai kepribadian sukses, kompetensi, kepercayaan diri dan karisma serta terkait dengan empat komponen utama kecerdasan (kompetensi spiritual, kecerdasan emosional, pengaruh negatif dan pengaruh finansial) M Luthfi Malik (2013).

Menurut Sinamo dalam A Hamimi indikator Etika Kerja adalah kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan. Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan. Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan (A. Rahman, 2018).

Kemampuan Kerja

Dalam kamus bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas (Tim Penyusun Kamus Bahasa, 2007:623) Siagian mendefinisikan kemampuan sebagai perpaduan antara teori dan pengalaman praktek di lapangan, termasuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi tepat guna untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Stephen P Robbins 2001).

Kemampuan seseorang terutama terdiri dari dua kelompok, yaitu mental dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, bernalar, dan , masalah. Demikian pula, kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam kegiatan yang kompleks dengan persyaratan pemrosesan informasi yang menuntut. Sekarang, keterampilan fisik adalah keterampilan khusus yang penting untuk sukses dalam pekerjaan yang membutuhkan lebih sedikit keterampilan dan distandarisasi Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012).

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Agus Dharma mengatakan Kompetensi kerja merupakan kondisi yang ada pada diri pegawai yang benar-benar efektif dan berhasil dalam bidang pekerjaannya. Selama pelatihan, kompetensi kerja mengacu pada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey, antara lain:

- a. Kompetensi teknis, dengan sub-indeks kemahiran dalam penggunaan peralatan dan sistem kerja, keterampilan komputer, keakraban dengan proses dan metode kerja, dan pemahaman tugas pekerjaan atau peraturan.
- b. Kompetensi konseptual dengan sub-indeks yang mencakup kebijakan perusahaan, termasuk tujuan perusahaan, termasuk tujuan perusahaan.
- c. Keterampilan sosial dengan sub-indeks kemampuan bekerja dengan teman sebaya tanpa konflik, kemampuan bekerja dalam kelompok, kemampuan berempati. Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013).

Motivasi Kerja

Definisi Robbins tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk tampil sebagai kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Didi Pianda 2018). Motivasi Menurut Vroom, motivasi termasuk memutuskan berapa banyak usaha yang diperlukan dalam situasi tertentu. Keitner dan Kinicki mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menimbulkan tindakan terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Greenberg dan Baron dalam Djatmiko mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kadarisman, motivasi kerja adalah daya dorong atau faktor yang mendorong seseorang agar mau berperilaku dan bekerja secara giat dan benar sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan (Afni Can, Yasri, 2016).

Hakikat dari pengertian motivasi kerja yang diberikan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan usaha seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Kunci dari prinsip motivasi menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Setiawan, Kiki Cahaya, 2015).

Dalam penelitian pada variabel motivasi kerja yang akan dilakukan, peneliti akan mengkaji menggunakan pendekatan teori hierarki kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dimana motivasi menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya (Setiawan, Kiki Cahaya, 2015).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan, mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancamannya merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nurjannah Novi, 2018).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakana dan bagaimana mengerjakannya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyesuaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Foster Bill, 2011). Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerja. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Foster Bill, 2011). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah berkontribusi pada dirinya sendiri untuk pencapaian strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu atau dengan memperhatikan kompetensi yang diklaim terkait dengan organisasi (Afandi, 2018).

Indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman hasil akhir pekerjaan. Sementara itu, mengenai Zaiputri, ia menyarankan agar kinerja pegawai dapat diukur dengan metrik sebagai berikut :

1. *Workload*, termasuk jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, diterapkan sebagai prosedur standar untuk melaksanakan kegiatan rencana organisasi.
3. Kepatuhan terhadap tenggat waktu kerja, yaitu kepatuhan terhadap waktu yang diperlukan atau direncanakan untuk melakukan aktivitas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Variabelnya menggunakan tiga variabel bebas yaitu Etika Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun desain penelitian kuantitatif kausal yaitu terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 40 karyawan. Sedangkan objeknya yaitu etika kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada BMS Kantor Cabang Mataram. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 karyawan pada BMS Kantor Cabang Mataram. Jenis data adalah data kuantitatif.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan daftar pernyataan yang nantinya diberikan pada para responden. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan pemaparan dari setiap indikator variabel yang akan digunakan. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, kuesioner tersebut harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid dan konsisten. Uji instrumen penelitian ini dilakukan pada BMS Kantor Cabang Mataram. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS 26 for Windows* untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian regresi berganda dengan 40 responden, dilakukan pengumpulan data dengan mengisi kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap etika kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja di Bank Mega Syariah dengan hasil berikut :

1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja memiliki nilai t sebesar 14,039 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 2,260. Pengaruh positif berarti memiliki pengaruh yang searah dengan etika kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi etika kerja akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika semakin rendah etika kerja maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin rendah. Berdasarkan hasil analisis data di atas pada uji etika kerja parsial diperoleh nilai t hitung ($14,039$) > t tabel ($2,026$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan salah Teori alternatif (H_a) adalah Diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa etika kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Bank Mega Syariah cabang Mataram. Sedangkan hasil uji etos kerja diperoleh t hitung parsial ($14,039$) > t tabel ($2,026$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Penolakan terhadap H_a berarti etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Mega Syariah cabang Mataram.

Etika Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Etika adalah sifat atau kebiasaan kerja manusia berdasarkan keyakinan Islam/aqidah dan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Tenaga kerja manusia bukan hanya motif untuk mengejar kehidupan duniawi, tetapi tenaga kerja adalah tatanan hierarkis. Etika kerja yang baik dan kinerja

yang baik juga dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etika kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Semakin baik etika kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa etika kerja mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmila tentang Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo, bahwa penelitian ini menyatakan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nurmila, 2018).

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram

Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja memiliki nilai t sebesar 6,769 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 1,309. Pengaruh positif berarti memiliki pengaruh yang searah dengan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika semakin rendah kemampuan kerja maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin rendah. Berdasarkan hasil analisis data di atas uji kapasitas kerja parsial, diperoleh nilai t hitung ($6,769$) $>$ t tabel ($2,026$) sehingga menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kapasitas kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bank Mega Syariah cabang Mataram. Sedangkan hasil uji kemampuan kerja bagian t hitung ($6,769$) $>$ t tabel ($2,026$) harus menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Tolak H_a artinya kapasitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai cabang Bank Mega Syariah Mataram.

Kemampuan mengacu pada sifat yang dimiliki individu baik yang melekat pada diri seseorang maupun keterampilan yang dapat diperoleh sehingga ia dapat menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kualitas atau volume pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini juga dapat dimaklumi karena dalam kemampuan tenaga kerja terdapat banyak keterampilan, teknik dan potensi lainnya yang tercermin dari kondisi fisik dan psikis (Syamsir Torang, 2018). Kemampuan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kerja seorang pegawai, setiap pegawai perlu memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama. departemen tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Mega Syariah cabang Mataram. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Novriyanti tentang Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat, bahwa penelitian ini menyatakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Dina Novriyanti, 2019).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t sebesar 16,875 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 2,935. Pengaruh positif berarti memiliki pengaruh yang searah dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin rendah. Berdasarkan analisis data diatas pada uji motivasi kerja parsial diperoleh nilai t hitung (16,875) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis nol berubah sehingga (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan Bank Mega Syariah cabang Mataram. Sedangkan hasil uji etika kerja bagian t hitung (14,039) > t tabel (2,026). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Menolak H_a berarti motivasi kerja berpengaruh jelas terhadap kinerja pegawai Bank Mega Syariah cabang Mataram.

Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau merangsang karyawan untuk bersepakat bekerja sama menurut kehendak bebasnya tanpa paksaan. Motivasi timbul dari 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang (Andi Eldi, dkk, 2020). Seseorang akan bekerja secara profesional jika seseorang termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional jika tidak memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, aspek motivasi merupakan faktor yang paling penting dan paling berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu. Hal ini sejalan dengan teori Stephen P. Robbin dalam Hasibuan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Mega cabang Syariah Mataram. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah Islami Suci tentang Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC. Fatmawati Jakarta Selatan, bahwa penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Aisyah Islami Suci, 2017).

4. Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-196,749 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uji simultan (Uji F), nilai F hitung sebesar 196,479 lebih besar dari nilai F tabel (2,026), sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya saat ini variabel independen (etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Mataram. Pengaruh variabel Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan masing-masing variabel memiliki nilai beta yaitu etika kerja memiliki nilai beta sebesar 2,260, kemampuan kerja memiliki nilai beta sebesar 1,309 dan motivasi kerja memiliki nilai beta sebesar 2,935. Hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai beta dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya masing-masing

variabel (etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan. Dari masing-masing nilai beta dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai beta 2,935 lebih besar dibandingkan nilai beta variabel etika kerja 2,260 dan variabel kemampuan kerja 1,309. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kinerja karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Jika perusahaan melakukan aktivitas berkualitas rendah, reputasi perusahaan akan menjadi tidak baik. Hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan akan lebih tergantung pada hasil kerja karyawan. Masalah kinerja karyawan dikenali dan diatasi ketika beberapa variabel, termasuk etika kerja, motivasi kerja, dan kinerja, secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi. Semakin baik etika kerja karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan tersebut. Karena memiliki etika kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika tingkat kinerja dalam bekerja menurun, hal ini akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula efisiensi kerjanya. Seseorang yang termotivasi yang ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain etika kerja dan motivasi kerja, kemampuan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kerja pegawai, setiap pegawai perlu mengedepankan kemampuannya secara utuh untuk mencapai efisiensi kerja sebagai berikut : Catatan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam melakukan pekerjaan. bekerja sesuai dengan kapasitasnya. fungsi. di setiap departemen tempat mereka bekerja. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi prestasi kerjanya (Putra Arif Simanjuntak, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka (1) Etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram, artinya apabila etika kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram akan mengalami kenaikan. (2) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram, artinya apabila kemampuan kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram akan mengalami kenaikan. (3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram, artinya apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram akan mengalami kenaikan. (4) Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram, artinya Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram.

REFERENSI

Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Ahmad Minan Nur Rahman. (2020). Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Industri Batu Bata Merah di Dukuhseti, *Skripsi, IAIN Kudus, Kudus*.

Aisyah Islami Suci. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC. Fatmawati Jakarta Selatan, *Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta*.

An Nawawi. (2018). *Akad dan Produk Bank Syariah Jakarta*: Raja Grafindo Persada.

Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, Muchtar Lahmo. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. CESJ: Center of Economic Student Journal Vol. 3. No. 1 Januari, hlm.83.

Diah Ayu Kristiani, Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC.

Didi Pianda. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Sukabumi : Jejak.

Dina Novriyanti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. *Skripsi, IAIN Bengkulu, Bengkulu*.

Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieq, Mohammad Iqbal. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Hersey dan Blanchard, (2010) "Manajemen Jilid I" dalam A.F Stoner, James dan Edward Freeman. (ed.), terj. Alexander Sindoro. Jakarta: PT Prahallindo.

Iman Santoso. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional II Palembang, *jurnal manajemen & Bisnis*.

Inti Ulfi Sholichah. (2022). Realisasi Maqashid Syariah Index (MSI) dalam Menguji Performa Perbankan Syariah di Indonesia, *Jurnal Madani Syariah*, Vol. 5, No. 2, Agustus .

Mendari. (2010). Aplikasi teori hierarki kebutuhan Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa *Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, Vol. 34, Nomor 1, hlm. 82-91.

Nurmila. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja Islam, *Skripsi, IAIN Palopo, Palopo*, hlm. 32.

Ongku Indramora Siregar (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Sun. Life Financial Cabang Medan, *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, Vol. 2, No.2, Maret .

Prameswari (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri, *Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO*.

- Putra Arif Simanjuntak. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1 Febuari, hlm. 49-50.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M, (2026). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of management*, 2(2).
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Ahmad Minan Nur. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Industri Batu Bata Merah Di Desa Dukuhseti, *Undergraduate thesis*, IAIN Kudus.
- Sinamo. (2018). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Grafika Mardi Yuana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methox)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitro. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 02, No. 03.
- Suryani dan Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Syamsir Torang. (2012). *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi* Bandung : Alfabeta.

Profil Penulis

Yulyanti, merupakan mahasiswa program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Minat penelitian di bidang perbankan. Penulis dapat dihubungi di email : 190502269.mhs@uinmataram.ac.id

Siti Ahdina Saadatirohmi, S.E., M.E., merupakan alumni dari Universitas Mataram dalam bidang ilmu ekonomi. Saat ini aktif sebagai pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Minat penelitian di bidang ekonomi islam, keuangan dan perbankan syariah. Penulis dapat dihubungi di email : sitiahdina@uinmataram.ac.id