PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukkan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiqq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :
Qoimatus Zahro
NIM : E20191241

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR

SKRIPSI

Diajukkan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiqq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Qoimatus Zahro
E20191241

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing

Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E., M.M.
NIP.196905231998032001

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 22 Juni 20223

Tim Penguji

Ketua	Sekertaris
Totok Fanshurna, M.E.I	**M. Daud Rhosydy,S.E., M.E**
NIP. 198112242011011 0081	**NUP. 20070913**

Anggota :

1. **Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si** ( )
2. **Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., MM** ( )

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
REPUBLIK INDONESIA

Dr. Khamdan Rifa'i, S.E.,M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

NIP. 19680807 200003 1 001

MOTTO

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (Q.S al-hujurat 13)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*,(Bandung : Cordoba, 2021)13.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah wasyukurillah, penulis panjatkan segala puji kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayyah yang tiada henti diberikan kepada setiap hambanya. Sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada nabi Muhammad SAW, saya persembahkan karya tulis ini kepada :

1. Kepada kedua orangtua saya tercinta (Bapak Abd. Rohim dan Ibu Alfiyah) yang senantiasa memberikan support penuh dan memberikan inspirasi terbesar terhadap apa yang saya impikan. Do'a yang tiada henti dipanjatkan oleh kedua orangtua saya serta keridhaan orangtua adalah kunci kemudahan saya dalam menggapai segala yang saya impikan. Pemberi motivasi terbesar dalam hidup saya, serta pengorbanan yang diberikan sehingga penulis tidak mampu membalas pengorbanan mereka. Semoga penulis dapat membahagiakan dan menjadi apa yang merekaharapkan. Aamin
2. Teruntuk segenap jajaran dosen UIN Kiai Achmad Siddiq Jember dan seluruh guru mulai dari SD-sekarang yang telah memberikan ilmu kepada penulis agar menjadi orang yang berpendidikan (Independent Women). Terima kasih atas ilmu yanng telah diberikan sehingga penulis sampai pada titik ini.
3. Teruntuk sahabat-sahabat saya sofi, yosi, dinda, radita, fania yang selalu membantu dan memberikan sumbangsih pemikiran serta motivasi. Semoga kebaikan kalian dalam memberikan *support* dapat menjadi ladang pahala bagi kalian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Teruntuk teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi, sumbangsih pemikiran serta pengetahuan hal-hal baru yang dapat penulis jadikan gagasan. Terima kasih telah membantu dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Almamater UIN Kiai Achmad Siddiq Jember, dan seluruh dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang bersedia meluangkan waktu dan membagi ilmunya kepada penulis.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KATA PENGANTAR

بِسْـــــــــــــــمِ اللّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْم

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas kehendaknya penulis dapat menyelesaikan sebuah tugas skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur".

Alhamdulillah, sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari kehidupan yang penuh kebodohan menuju kehidupan yang kaya akan ilmu dan pengetahuan.

Skripsi ini disusun untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pada kesempatan ini juga, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan, usaha, dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tanpa adanya arahan, bimbingan dan bantuan para Dosen tentunya penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E, M.M selaku Rektor Uin Khas Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai untuk keberlangsungan kami menuntut ilmu.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
3. Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN KHAS Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN KHAS Jember dan Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran mengarahkan dan membimbing peneliri dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi.
5. Muhammad Saiful Anam, M.ag. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak awal perkuliahan sampai akhir.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen UIN KHAS Jember yang telah memberikan wawasan dan ilmu kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan wawasan yang baru yang sebelumnya penulis tidak mengetahui.
7. Segenap jajaran karyawan PT. Bank Muamlat Tbk Kantor Cabang Malang dan Kantor Cabang Jember yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta bersedia memberikan informasi dan data yang penulis butuhkan.
8. Segenap pihak yang tidak mungkin disebutkan, atas bantuannya baik moral maupun material secara langsung atupu tidak dalam penyelesaian skripsi ini.

Jember, 02 Mei 2023
Penulis

Qoimatus Zahro
NIM : E20191241

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRAK

Qoimatus Zahro, Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E., M.M., 2023 : "*Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur."*
Kata Kunci : Keragaman Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Bank muamalat adalah lembaga keuangan pertama yang menerapkan prinsip syariah di Indonesia.Bank muamalat didirikan pada 1 November 1991, namun Bank Muamalat dapat beroperasi pada tahun 1992. Dengan adanya bank berbasis syariah ini masyarakat muslim di Indonesia tidak perlu khawatir dan ragu lagi akan riba karena, bank berbasis syariah ini sudah sesuai dengan syariat islam.

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain : 1) Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah dimensi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah dimensi eksternal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? 5) Apakah keragaman manajemen (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat ?

Tujuan penelitian ini Bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat. Serta untuk menganalisa pengaruh keragaman manajemen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

Metode yang digunakan dalampenelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif demhgan pendekatan deskriptif. Subjek menggunakan teknik persamaan regressi linier berganda dan memvalidasi data melalui program IBM SPSS 26. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan penyebaran angket.

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 1) Secara pasrsial (individu) kepribadian berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. 2) dimensi internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) seca ra parsial dimensi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 5) Variabel independent (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal dan kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

PENGESAHAN TIM PENGUJI ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

E. Ruang Lingkup Penelitian 11

1. Variabel Penelitian 11

2. Indikator Variabel 12

F. Definisi Operasinal 13

G. Sistematika Pembahasan 15

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **17**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

A. Penelitian Terdahulu 17

B. Kajian Teori 22

1. Manajemen Keragaman 22

2. Kepribadian 23

3. Dimensi Internal 24

4. Dimensi Eksternal 26

5. Kepemimpinan Transformasional 26

6. Kinerja Karyawan 29

C. Asumsi Penelitian 28

D. Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN 34

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 34

B. Populasi dan Sampel 34

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 35

D. Analisis Data 37

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN 42

A. Gambaran Obyek Penelitian 42

B. Penyajian Data 47

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 50

D. Pembahasan 61

BAB V PENUTUP 68

A. Kesimpulan 68

B. Saran 69

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA **71**

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Angket Penelitian
4. Surat Ijin Penelitian
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Dokumentasi Penelitan
8. Hasil Perhitungan SPSS
9. Surat Keterangan Screening Turnitin 30%
10. Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi
11. Biodata

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Bank Muamalat Indonesia (2017-2021)	3
Tabel 1.2	Indikator Variabe	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1	Pemberian Skor Skala Likert	48
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Tabulasi Data	49
Tabel 4.4	Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.5	Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.6	Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.7	Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.8	Uji t (Parsial)	58
Tabel 4.9	Uji Signifikansi F	61

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR GAMBAR

No. Keterangan Halaman

Gambar 1.1 Jumlah Pekerja Bank Muamalat (2018 – 2021 6

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 31

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat 46

Gambar 4.2 Uji Normalitas 51

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas 53

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang terkenal akan kekayaan alam dan keragaman budaya yang meliputi keragaman ras, suku, latar belakang, agama dan tradisi pada masyarakatnya. Hal ini termasuk faktor yang memengaruhi pola pikir dan cara pandang setiap individu berbeda. Sebagai lembaga keuangan tentunya bank memiliki banyak karyawan yang mempunyai keragaman baik dari segi agama, ras, budaya, dan latar belakang. Keragaman tenaga kerja *(Diversity of Labor)* adalah istilah dan frase keragaman tempat kerja yang dapat merujuk pada setiap karakteristik yang menyebabkan seseorang berbeda dari yang lainnya.[1] Keragaman ini akan memberikan kekayaan ide atau sumbangsih pemikiran yang solutif bagi perusahaan ataupun lembaga keuangan dalam menghadapi konflik yang akan datang. Berbagai macam keragaman yang dimiliki oleh tenaga kerja perusahaan ataupun lembaga keuangan, perusahaan perlu mengatur atau *memanage* sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan di dalam suatu lembaga keuangan maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap,

[1] Nurul Setianingrum dan Handriyono, " The Effect Of Leadership And Diversity On Organizational Commitments In BRI Bank Bondowoso," *International Journal Of Scientific & Technology Research* 8, Issue 08(August.2019):16.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

bersedia, dan mampu memberi kontribusi baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan individu atau organisai.[2] Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk membenahi berbagai konflik yang ada dalam lingkup tenaga kerja, pegawai, ataupun karyawan untuk bekerja sama dengan tim atau karyawan lainnya, agar tujuan perusahaan berhasil secara akurat, tepat, dan sistematis. Sehingga, manajemen sumber daya manusia ini adalah aset yang sangat penting dan dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi keberlangsungan suatu lembaga keuangan, perusahaan, maupun organisasi.

Bank muamalat adalah lembaga keuangan pertama yang menerapkan prinsip syariah di Indonesia. Bank muamalat didirikan pada 1 November 1991, namun Bank Muamalat dapat beroperasi pada tahun 1992. Sebagai negara yang terkenal akan penduduk muslim terbesar di dunia, hadirnya bank berbasis syariah direspon sangat baik oleh masyarakat khususnya muslim di Indonesia dan menjadikan Indonesia sebagai potensial pengembangan keuangan syariah. Dengan adanya bank berbasis syariah ini masyarakat muslim di Indonesia tidak perlu khawatir dan ragu lagi akan riba karena, bank berbasis syariah ini sudah sesuai dengan syariat islam.

Bank muamalat didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Bank Muamalat terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk

[2]Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing,2017),11-12

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

keuangan syariah yang seluruhnya menjadi terobosan-terobosan baru di Indonesia. Pada perkembangannya Bank Muamalat ini terus melebarkan sayapnya dan menambah banyak jaringan kantor cabang di Indonesia. Sehingga kapasitas Bank Muamalat semakin meningkat dan diakui keberadaannya di Indonesia.[3] Melihat kondisi Bank Muamalat yang semakin berkembang, tingkat pesaing pun mulai muncul dari waktu ke waktu semakin meningkat. Berikut ini data perkembangan Bank Muamalat Indonesia dari tahun 2017-2021.

Tabel 1.1
Perkembangan Bank Muamalat Indonesia 2017-2021 (dalam satuan unit)

Jenis Kantor	2021	2020	2019	2018	2017	Type Office
Kantor Pusat	1	1	1	1	1	Head Office
Kantor Cabang Utama	80	81	83	83	83	Main Branch Office
Kantor Cabang Pembantu	131	135	150	150	152	Sub-branch Office
Kantor Kas	28	33	43	43	43	Cash Office
Kantor Luar Negeri	1	1	1	1	1	Overseas Branch Office
Jumlah	**239**	**249**	**276**	**276**	**278**	**Total**

Sumber : *Laporan Tahunan 2021, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Data Diolah)*

Era globalisasi saat ini telah memasuki era *Society* 5.0, era ini dapat membangun budaya kerja karyawan, dimana para karyawan menyelesaikan konflik yang ada berpusat pada teknologi. Sehingga teknologi menjadi kunci utama dalam memudahkan manusia untuk mengakses, menggali informasi, dan membuat lingkup dunia semakin kecil. Dengan demikian, teknologi tidak

[3]PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, *"Laporan Tahunan 2021"*,67

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

hanya dimanfaatkan untuk menyelesaikan konflik saja tetapi, teknologi juga menjadi ladang kegiatan bisnis dapat dilakukan secara luas seperti tanpa ada batasan wilayah.

Beragamnya sumber daya manusia pada era globalisasi ini adalah suatu hal yang dianggap wajar, hal ini tidak perlu disikapi secara berlebihan ataupun tidak semestinya disikapi sebagai sebuah ancaman bagi sebuah lembaga keuangan khususnya bagi Bank Muamalat. Beragamnya sumber daya manusia ini adalah sebuah jalan atau kesempatan bagi Bank Muamalat untuk beroperasi lebih efektif dan efisien. Keragaman sumber daya manusia akan berpengaruh pada manajemen bisnis suatu perusahaan, oleh sebab itu rumor tersebut menjadi prioritas utama untuk lebih diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.[4]

Pesatnya pertumbuhan ekonomi syariah khususnya di dunia perbankan dan keuangan syariah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang professional, terutama yang mengerti dan memahami teori dan praktik ekonomi syariah, perlu disadari masih adanya beberapa tantangan yang harus diselesaikan agar lembaga keuangan syariah dapat meningkatkan kualitas pertumbuhannya dan akselerasinya secara berkesinambungan.[5] Dengan asumsi ini, untuk mencapai tujuan perusahaan manajemen keragaman sumber daya manusia sangat dibutuhkan, tanpa adanya peran pegawai meskipun sumber

[4]Shofi Hidayatullah dkk, "Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi" *Jurnal Dinamika Manajemen* 8, no.3 (Spring 2020):108.

[5]Muhammad Kamal Zubair, " Prospek Program Studi Perbankan Syariah *", Jurnal Syari'ah dan Hukum Diktum* 16, no.1 (Juli:2018):34.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dana, fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai tidak akanada manfaatnya bagi perusahaan maupun lembaga keuanagan.

Perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja secara optimal, hal ini tentu berlaku juga pada Bank Muamalat. Pada era globalisasi ini dimana semua bisa di akses melaui internet tentunya menciptakan masalah dalam mengelola kergaman. Karena Bank Muamalat akan berhadapan dengan beragamnya manusia di seluruh Indonesia, keragaman yang berbeda ini bisa dilihat dari sektor pendidikan, sektor bahasa, sektor budaya dan tempat kerja.[6]

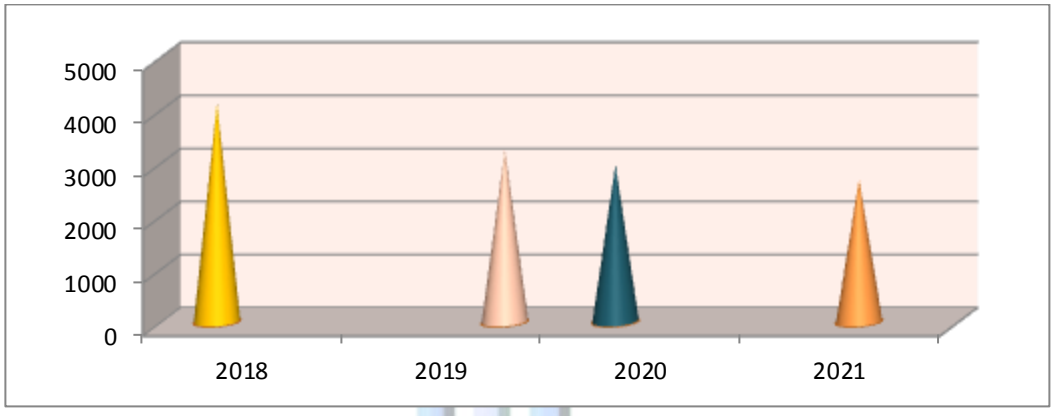
Bank Muamalat akan mampu bersaing secara sejajar dengan bank lainnya apabila memiliki kinerja karyawan yang ahli dibidangnya. Bank muamalat akan merekrut tenaga kerja apabila kekurangan karyawan, atau tenaga kerja yang diperlukan. Hal ini menandakan bahwa kunci utama tercapainya sebuah tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.[7] Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pihak manejer atau pimpinan sehingga para karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan perusahaan tercapai. Berikut ini statistik pertumbuhan jumlah karywan di Bank Muamalat dari tahun 2018-2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[6]Ofserd Umbu Djadji dan Roos Kities Andadari, "Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia," *Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis* 12, no.1 (Januari :2021): 63.

[7]Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta:Gava Media,2017),36.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



Sumber : Laporan Tahunan 2021, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Data Diolah)

Gambar 1.1
Jumlah Pekerja di Bank Muamalat Tahun 2018-2021 (dalam satuan unit)

Menurut grafik diatas diketahui bahwa pertumbuhan karyawan semakin berkurang dari tahun ke tahun. Fakta menunjukkan hingga akhir bulan Desember 2021, jumlah karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, tercatat sebanyak 2.700 karyawan turun 9% atau sekitar 268 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun lalu yang sebanyak 2.968 karyawan. Jumlah tersebut merupakan jumlah *Full Time Employee* (FTE) dan tidak termasuk Non-FTE (pemagangan).[8]

Kegagalan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya sudah sering terjadi, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara tepat (efisien) dan berhasil guna (efektif).[9] Untuk itu lembaga keuangan atau instansi perlu melakukan program pelatihan dan pengembangan sebagai upaya tambahan dalam memelihara dan mengembangkan kemampuan dan kesiapan

[8]PT Bank Muamalat Indoneisa Tbk, *Laporan Tahunan 2021*, 153.
[9]Hasmawati,"Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi"(Skripsi, UIN Alaudin Makassar,2019),14.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

karyawan dalam menghadapi tugas atau tantangan tanggung jawab yang akan dihadapinya.

Kenyataannya dalam manajemen keragaman masih terjadi masalah, dan konflik yang sering terjadi adalah adanya beberapa orang yang tidak menghargai atau disrespect terhadap keragaman kultur yang lainnya. Keragaman sering terjadi di perusahaaan, karena terdapat berbagai macam gender, latar belakang dan lain sebagainya. Diskriminasi terhadap gender didalam dunia pekerjaan sudah biasa terjadi khususnya bagi kaum perempuan. Mengingat masih adanya buadaya patriarki di Indonesia, dimana posisi laki-laki diatas daripada perempuan.[10] Karena laki-laki dipandang memiliki intelektual yang tinggi, cekatan, dan tanggap. Akan tetapi persepsi ini dapat dibantah, peneliti kurang setuju jika hanya karena hal intelektual saja menjamin laki-laki pantas menduduki jabatan yang lebih tinggi. Perempuan juga bisa menduduki posisi puncak dalam dunia kerja karena dalam diri seorang perempuan terdapat sifat kehati-hatian dalam mencetuskan sesuatu, perempuan juga condong berfikir ke masa yang akan datang baik terkait risiko, ataupun rencana strategi berikutnya. Dengan asumsi ini, tidak hanya manjemen keragaman saja yang diperhatikan akan tetapi haru ada proses pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu pembelajaran, oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pelatihan sumber daya manusia merupakan upaya tambahan untuk

[10] Sarina, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal Of Sociology Education Review* 1, no.2 (Juli 2021):67

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengetahui kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan bagi karyawan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan *skill* dan *ability* karyawan dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan bidang dan tingkat jabatan yang diperolehnya. Pengembangan merupakan suatu keinginan dari dalam baik pada diri karyawan maupun perusahaan untuk mengembangkan potensi yang ada dengan usaha sendiri agar dapat meningkatkan *skil*, keterampilan dan dapat meningkatkan persaingan, brand dari perusahaan tersebut.[11]

Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia ini menjadi tantangan tersendiri bagi Bank Muamalat guna mengimbangi pesatnya volume persaingan di dunia perbankan pada beberapa tahun terakhir ini. Hal ini diperkuat dengan laporan tahunan Bank Muamalat,bahwa Bank Muamalat menjadikan aspek sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu fokus utama bank. Bank muamalat secara konsisten memperhatikan manajemen dan pengembangan SDM dengan berupaya meningkatkan produktivitas dan *engagement* karyawan terhadap perusahaan.[12]Hal tersebut bertujuan untuk mencapai operasional bank yang dapat dikenal dengan predikat terbaik dan dominan di pasar spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan kemampuan yang merata pada seluruh SDM Bank Muamalat di bidang konsep dan aplikasi perbankan syariah serta penjiwaan budaya perusahaan secara baik melalui kebijakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

[11]Muhammad Darari Baiqi,"Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis 5, no.2 (2018):65.

[12]PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, *"Laporan Tahunan 2020",*234-235

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan paparan latar belakang, alasan akademik dikaji lebih jauh tentang keragaman sumber daya manusia karena pada peneliti terdahulu hanya melakukan penelitian terhadap perusahaa-perusahaan dan bank konvensional. Untuk itu, judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah **"Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur."**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah dimensi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah dimensi eksternal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah keragaman manajemen (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kiinerja karyawan pada Bank Muamalat.
3. Untuk memahami efektivitas dari implementasi manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
4. Untuk menganalisa pengaruh keragaman manajemen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis. Serta kegunaan penelitian harus bersifat realistis.

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini dapat dijadikan refrensi akademik dan sebagai upaya untuk mengembangkan dan menambah waawasaan pengetahuan terkait manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktik

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pertimbangan, masukkan atau saran, tambahan penelitian terhadap manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

   a. Bagi Perusahaan

      Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan peneyelesaian masalah terhadap kinerja

.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi ilmu pengetahuan tambahan dan memberi wawasan yang lebih luas mengenai dunia perbankan terkait pengaruh manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.[13] Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Berikut ini adalah keterangan dari variabel-variabel tersebut.

a. Variabel independen / variabel bebas

Variabel independen (bebas)sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesia disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keragaman Manajemen dengan menggunakan :

1) X1 = kepribadian
2) X2 = dimensi internal
3) X3 = dimensi eksternal

[13]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta,2016),38.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4) X4 = kepemimpinan transformasional

b. Variabel dependen / variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Varibael dependen dalam penelitian ini ada satu, yaitu [14]:

1) Y = kinerja karyawan

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi.[15] Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 1.2
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kepribadian (X1)	a. Extraversi b. Mudah akur atau mudah bersepakat c. Sifat Berhati-hati d. Stabilitas emosi e. Terbuka terhadap hal-hal baru
Dimensi internal (X2)	a. Usia b. Jenis kelamin c. Orientasi seksual d. Cacat tubuh

[14]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D (Bandung : Alfabeta, 2016), 38-39.

[15]Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiyah* (Jember: UIN KHAS Jember Press,2021),81

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	e. Status perkawinan
Dimensi Eksternal (X3)	a. Kebiasaan pribadi b. Pengalaman kerja c. Latar belakang d. Agama e. Ekonomi
Kepemimpinan Transformasional(X4)	a. Pengaruh ideal b. Inspirasi c. Kemapuan dalam mengambil keputusan d. Perilaku pemimpin
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Disiplin c. Inisatif d. Tanggung jawab

Sumber : Data Diolah

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.[16] Definisi opersional dan istilah-istilah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh

   Pengaruh merupakan perilaku mengatur, mengendalikan orang lain. Jadi pengaruh adalah kemampuan yang dalam diri seseorang untuk mengatur dan mengendalikan perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan dan kekerasan.[17]

2. Manajemen

   Manajemen adalah suatu kerja sama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien, dan

[16]Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiyah* (Jember: UIN KHAS Jember Press,2021),82

[17] Ardeno Kurniawan, Politik Dan Akuntansi Keperilakuan, (Yogyakarta : Andi & BPFE, 2022), 44.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

efektif. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[18]

3. Keragaman

Keragaman merupakan keniscayaan hidup manusia termasuk di Indonesia. Keragaman adalah suatu bentuk kondisi dalam masyarakat dimana terdapat perbedaan-perbedaan dalam berbagai bidang terutama suku, ras, ideologi, agama, budaya.[19]

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sejumlah manusia yang bekerjasama di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga diartikan sebagaisatu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaankeinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).[20]

5. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaiaan kinerja individu dalam melakukan tugasnya dengan persyaratan atau target yang telah diberikan di tempat kerja. Kinerja Karyawan adalah proses pencapaian tujuan

[18]Rheza Pratama, Pengantar Manajemen (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 8.

[19] Kadek Perdiana & Gede Deva Maruta Ambara, "Potret Harmonis Masyarakat Multikultur Di Desa Panji Anom", *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial* 1, no 1 (Juni 2015),22.

[20]Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, Penelitian Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Deepublish Publisher,2020),1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiriri yang ada didalam perusahaan.[21]

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini membahas mengenai alur pembahasan skripsi dari bab pertama (pendahuluan) hingga bab terakhir (penutup). Berikut sistematika pembahasan pada penelitian ini :

BAB 1 Pendahuluan : bab ini merupakan dasar pembahasan yang berisi gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Pada pendahuluan ini terdapat 6 sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB 2 Kajian **Kepustakaan :** pada bab dua ini akan dijelaskaan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan skripsi ini, pengertian teori, asumsi penelitian, dan hipotesis.

BAB 3 Metode Penelitian : dalam bab ini memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan beserta alasanya, jenis dan pendekatan penelitian yang terdiri dari sumber data penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian : memuat gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Penutup **:** pada bab ini mencakup kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang direkomendasikan. Kesimpulan menyajikan secara

[21]Desi Kristanti,SE., dan Ria Lestari Pangastuti, SE., *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : Media Sahabat Cendeki, 2019),34.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ringkas poin-poin yang diperoleh berdasarkan analisis data yang disajikan dan interpretasi data yang telah diuraikan. Saran berisi langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian empirik yang mencari perbandingan untuk menemukan refrensi terbaru untuk penelitian selanjutnya. Peneliti menggunakan penelitian terdahuru tentang manajemen keragaman sumber daya manusia sebagai rujukan dalam mengerjakan penelitian ini dan untuk memperkuat teori. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian Bunga Dwi Rahayu dan Dita Oki Berliyan yang berjudul "Pengaruh Psychlogical, Empowerment, Extrinsic Motivation, Diversity Management Terhadap Employess Engagement Pada Karyawan CV. Bunga Putri Catering." Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Engagement. Sedangkan, Diversity Management tidak terbukti berpengaruh positif terhadap Employess Engagement.[22]
2. Penelitian Dewiana Novitasari dan Masduki Asbari yang berjudul "*the efect of transformational leadership on employe performance: the role of readiness to change as a mediator*. Hasil penelitian tersebut menyatakan

[22]Bunga Dwi Rahayu dan Dita Oki Berliyani, "Pengaruh Psychlogical, Empowerment, Extrinsic Motivation, Diversity Management Terhadap Employess Engagement Pada Karyawan CV. Bunga Putri Catering," *Jurnal Ekonomi Trisakti* 2", no.2 (Oktober :2022): 498

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[23]

3. Penelitian Arif gunawan yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.[24]
4. Penelitian Shofi Hidayatullah dkk yang berjudul "Pengaruh Pengelolaan Keberagaman sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengelolaan keberagaman sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.[25]
5. Penelitian Hasmawati yang berjudul "Pengaruh Penerapan *Diversity Management* Terhadap Kinerja Organisasi". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Diversity Management berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[26]
6. Penelitian Nurul Setianingrum dan Handriyono yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Keberagman Pada Komitmen Organisasi Pada Bank

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[23]Dewiana Novitasari dan Masduki Asbari , *the efect of transformational leadership on employe performance: the role of readiness to change as a mediator, "Journal Of Management 10*, no.2(Spring:2020),92.

[24]Arif Guanawan, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangaan Serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singngi" (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020),112.

[25]Shofi Hidayatulla dkk, "Pengaruh Keberagaman SDM Terhadap Kineja Karyawan Grand Hotel Jambi,"*Jurnal Dinamika Manajemen* 8. no.3(Spring 2020):113.

[26]Hasmawati,"Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi," (Skripsi, UIN Alaudin Makassar, 2019), 85.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BRI Bondowoso". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Diversitas Manajemen, kepribadian, dimensi eksternal berpengaruh secar simultan dan positif. Kecuali dimensi internal berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan.[27]

7. Penelitian Luter Elson Halawa yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.[28]
8. Penelitian Erlinda Rismawati yang berjudul "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa diversitas umur, dan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedaangkan, diversitas gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.[29]
9. Penelitian Nur Selviana yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar." Hasil uji hipotesa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[27]Nurul Setyaningrum and Handriyono, "The Effect Of Leadership And Diversity On Organizational Commitments In BRI Bank Bondowoso," *JournalOf Scientific & Technology Research* 8, Issue 8 (August 2019): 18.

[28]Luter Elson Halawa, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*, (Skripsi, STIE Nias Selatan,2019), 63.

[29]Erlinda Rismawati, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indoneisa" (Skripsi,Universitas Islam Indonesia,2019), 62.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.[30]

10. Penelitian Silsiani Hanum Martanti dan Anang Kristyanto yang berjudul "Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja." Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan keragaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan biro ketenagakerjaan Universitas Kristen Petra Surabaya.[31]

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1.	Bunga Dwi Rahayu dan Dita Oki Berliyani (2022)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada variabel dependen.	Salah satu variabel independent yang sama membahas *Managenet Diversity*.
2.	Dewiana Novitasari dan Masduki (2020)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian.	Persamaannya yaitu variabel dependen dan variabel independent yang digunakan sama.
3.	Arif Gunawan (2020)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek dan variabel independen.	Persamaannya yaitu variabel bebas yang digunakan sama.
4.	Shofi Hidayatullah dkk (2020)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian.	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel dependen dan jenis penelitian sama.
5.	Hasmawati (2019)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian	Persamaan pada penelitian ini terletak

[30]Nur Selviana, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar" (Skripsi, Universitas Muhamadiyah Makassar, 2018), 79.

[31]Silsiani Hanum Martanti dan Anang Kristyanto "Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no.4 (2018): 636.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

		ini adalah pada objek penelitian dan variabel independennya.	pada variabel dependen.
6.	Nurul Setianingrum dan Handriyono (2019)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada variabel dependennya.	Persamaannya yaitu variabel independen yang digunakan sama
7.	Luter Elson Halawa (2019)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian	Persamaannya terletak pada variabel dependen yang sama dan jenis penelitian yng digunakan sama
8.	Erlinda Rismawati (2019)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian dan variabel dependen	Persamaannya yaitu pada variabel independen dan jenis penelitian sama.
9.	Nur Selviana (2018)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian dan variabel dependen	Persamaannya yaitu jenis penelitian sama dan salah satu variabel independent yang sama.
10.	Silsiani Hanum Martanti dan Anang Kristyanto (2018)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada metode penelitian.	Persamaannya terletak pada variabel dependennya.

Sumber : Data Diolah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan review penelitian diatas, penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Walaupun terdapat beberapa tema yang sama mengenai manajemen keragaman, di dalam penelitian ini menggunakan objek penelitan terbaru yakni Bank Muamalat. Karena Bank Muamalat adalah Bank pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah. Tentunya memiliki aturan yang berbeda dengan lembaga keuangan yang lain.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Dilihat dari variabel penelitiaanya, variabel keragaman manajemen ini berada pada penelitian terdahulu. Serta hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keragaman manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi ada variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan manajemen keragaman sebagai variabel independen.

B. Kajian Teori

1. Keragaman Manajemen

Keragaman manajemen *(diversity management)* adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang lebih berfokus pada bagaimana manajemen perusahaan atau instansi dalam mengelola kergaman karyawan yang ada, sehingga mampu menjadi satu kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan. [32] Mengatur keragaman adalah cara untuk memaksimalkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga para karywan yang ada di dalam lingkungan kerja dapat bekerjasama dan menyesuaikan diri ditengah perbedaan budaya yang ada di dunia kerja.

Keragaman manajemen ini perlu ditangani dan diberi perhatian khusus dari manajer. Peran manajer adalah menyatukan keragaman sumber daya manusia yang ada.[33] Agar kesiapan individu dalam mengambil sebuah keputusan yang berkualitas ditengah adanya perbedaan dan kesamaan tidak

[32]Maisyura dan Nanda Ameliyani,"Diversity Management Dalam Organisasi/Perusahaan,"*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4, no.1(April 2021): 4.

[33]Nurul Setianingrum dan Handriyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Keberagaman Pada Komitmen Organisasi Pada Bank BRI Bondowoso," 14.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

menimbulkan keteganagan diantara individu yang lain. Keragaman manajemen sumber daya manusia ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses kemampuan dalam memperoleh keuntungan atau mencapai tujuan tertentu melalui jerih payah kerja kerasnya, hasil pemikiran dan pengetahuan yang digunakandengan berinteraksi atau bekerjasama dengan individu lainnya untuk menginterpretasikan dan mencapai tujuan yang ditentukan. Keragaman sumber daya manusia yang besar dalam perusahaan perlu untuk diolah secara matang serta harus dapat diubah menjadi suatu aset yang berguna bagi keberlangsungan perusahaan.[34]

2. Kepribadian

Istilah kepribadian dalam bahasa inggris yaitu *personality*. Istilah ini berasal dari bahasa yunani, yaitu *persona*, yang berarti topeng dan *personare*, yang berarti menembus. Istilah topeng berkenaan dengan salah satu atribut yang dipakai oleh para pemain sadiwara pada jaman Yunani Kuno. [35]Topeng sebagai alat perantara para pemain sandiwara untuk mendukung gestur dan apa yang diucapkan, dengan karakter tokoh yang dimainkan dapat menembus keluar atau dapat dipahami oleh para pemirsa.

Kepribadian adalah suatu sifat yang menjadi keunikan yang tampak dari tingkah laku suatu individu untuk mendeskripsikan apa,bagaimana,

[34]Susilo Matoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), 8.

[35]Panca Kursistin Handayani, dan Ratna Nurwindasari, *Psikologi Kepribadian Konsep, Teori Dan Aplikasi Teori* (Malang: Mazda Media, 2022), chap.1, doc. 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

cara berbicara, berfikir yang berkaitan dengan tingkah laku manusia. Kepribadian disebut juga watak atau karakter untuk menciptakan kepribadian seseorang. [36]

Kepribadian menurut pandangan islam adalah suatu kesatuan integrasi dari cara kerja aqliyah dan nafsiyah berdasarkan akidah tertentu yang diyakini kemudian melahirkan perbuatan. Dengan asumsi ini kepribadian dapat dibentuk dengan tahapan atau proses kehidupan yang sangat panjang.[37] Dimulai dari manusia sejak lahir hingga tua, proses pembentukan kepribadian tidak secara langsung atau spontan melainkan dengan proses kehidupan yang sangat lama. Dalam proses pembentukkannya tentu ada banyak faktor yang ikut andil dalam membentuk karakter pribadi seseorang. Sehingga faktor tersebut memengaruhi apakah nantinya memiliki kepribadian yang baik, buruk, kuat, lemah seluruhnya ditentukan oleh faktor pembentukan kepribadian.

3. Dimensi Internal

Dimensi internal adalah evaluasi mengenai diri kita sendiri. Dimensi internal merupakasn deskripsi dari citra kita sendiri yang orang lain akan berpersepsi mengenai diri kita berdasarkan citra yang ada di diri kita. Setiap individu memiliki ragam dimensi internal yang berbeda. Hal ini juga dapat dijadikan sebagai acuan perbedaan individu dengan individu yang lainnya. Dimensi internal akan terus berkembang sesuai dengan

[36]Galih Mariefa Framanta,"Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepribadian Anak,"*Jurnal Pendidikan dan Konseling* 2, no. 1 (Februari,2020): 127.

[37]Agus Silahudin," Perbandingan Konsep Kepribadian Menurut Barat dan Islam," *Jurnal Ilmiah Keislaman* 17, no.2 (Spring : 2018): 254.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pengalaman dan interaksi yang diterima oleh setiap individu. Dimensi ini juga memengaruhi sikap dan perilaku individu, oleh karena itu dimensi internal ini merupakan dimensi utama dari keragaman.[38]

Dimensi internal ini dikenal dengan kerangka acuan internal yang diartikan sebagai penilaian yang diberikan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan acuan internal yang ada pada pada diri kita. [39] Dimensi internal ini merupakan sifat yang tidak dapat diubah seperti, ras, gender, usia dan lain sebagainya. Dimensi internal dibagi menjadi 3 bentuk yaitu :

a. Identitas Diri *(Identity self)*

   Berkaitan dengan deskripsi diri seni seperti *"siapa saya"* dan juga berkaitan dengan pemberian label terhadap diri sendiri di mata orang lain.

b. Diri Pelaku *(Behavioral Self)*

   Berkaitan dengan penilaian diri sendiri terhadap tingkah laku berdasarkan kesadaran tentang apa yang telah diperbuat.

c. Diri Penerimaan / Penilaian *(Judging Self)*

   Berkaitan dengan penilaian atau evaluasi dari orang lain terhadap diri kita sendiri yang berisi kepuasan seseorang menerima akan keberadaan kita.

[38]Kholilah, dan Lesi Agusria, Manajemen SDM International (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 184.

[39]Muchlisin Riadi, "Konsep Diri," kajian pustaka, Google, terakhir diubah 18 November 2020.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Dimensi Eksternal

Dimensi eksternal adalah dimensi yang juga memengaruhi keragaman selain dimensi internal. dimensi eksternal ini berfokus pada karakeristik indivu yang dapat berubah karena budaya, lingkungan, dan waktu. Dimensi eksternal berisi letak geografis, kebiasaan pribadi, pendapatan atau ekonomi, agama, pendidikan, pengalaman kerja, penampilan orang tua.[40]

Dimensi eksternal ini adalah keragaman yang dapat diubah. Dimensi ini mewakili perbedaan individu yang mempunyai kemampuan yang lebih besar untuk mengontrol atau memengaruhi. Dimensi ini juga memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi, perilaku dan sikap. Dimensi eksternal ini dapat dikatakan faktor yang memengaruhi perasaan positif atau negatif antar karyawan.[41]

5. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin.[42] Kepemimpinan dalam bahasa inggris dikenal dengan *Leadership* merupakan kehidapan yang mempengaruhi kehidupan yang lain , kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam definisi ini kepemimpinan termasuk usaha untuk mempengaruhi orang lain tidak hanya mempegaruhi, kepemimpinan juga berkaitan

[40]Ranita Agustina, dan Mahfudz, "Peran Manajemen Keragaman Budaya Dalam Kinerja Organisasi Non Profit Berbasis Aliansi," *Diponegoro Journal Of Economics* 9, no.1 (2020):32.
[41]Kholila dan Lesi Agusria,S.E., *Manajemen SDM Internasional*, 185.
[42]https://kbbi.web.id/pimpin.html

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan cara pemimpin dan memfasilitasi pekerja atau karyawan serta memastikan persiapan strategi untuk mengahadapi tantangan yang akan datang. kepemimpinan merupakan kekuatan yang bersifat dinamis yang berperan penting sebagai memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.[43]

Cara pemimpin dalam gaya kepemimpinan transformasional ini mampu mendeskripsikan *future* perusahaan yang idealis. Pemimpin mampu berkomunikasi secara lisan atau menggunakan simbo-simbol untuk memompa semangat para karyawannya. Pemimpin memotivasi karyawan atau bawahannya dengan meningatkan arti penting visi misi perusahaan yang dijunjung untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga para karyawan yang memiliki keragaman yang berbeda terdorong memiliki visi misi yang sama, sehingga menjadi satu kekuatan yang memiliki rasa kerja sama, semangat dan optimis untuk mencapai tujuan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Sehingga pemimpin tidak hanya membangkitkan semangat individu saja akan tetapi juga semangat tim.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memperhatikan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan bawaahan. Kepemimpinan transformasioanal adalah kemimpinan yang berfokus pada *ability* seorang pemimpin dalam

[43]Syaiful Sagala, Pendekatan & Model Kepemimpinan (Jakarta : Divis Kencana, 2018), 43.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividukan, dan memiliki kharisma.[44]

Paradigma kepemimpinan menurut prespektif islam diindikasikan sebagai sesuatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi. Islam sebagai Ad-din (agama) memiliki banyak sudut pandang atau pendapat mengenai kepemimpinan. Setelah wafatnya Rasulullah SAW. banyak umat islam yang terpecah belah karena adanya perbedaan kepemimpinan dan siapa yang berhak atas kepemimpinan islam. Sejarah mencatat dengan tinta emas bahwa setelah wafatnya Rasulullah SAW. Kepemimpinan dalam islam dipimpin oleh Abu Bakar As-sidiq, Umar bin Khattab, Utsman bin Affan, dan Ali bin Abi Thalib. Sejarah juga mencatat kepemimpinan setelah wafatnya Rasulullah dikenal dengan sebutan *''Khulafaur Rasyidin''*. Adapun istilah kepemimpinan dalam prespektif islam dapat dilihat dari Al-Quran diantaranya terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 30.[45]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat,'' Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di Bumi''. Mereka berkata " Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih. Memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?'' Dia

[44]Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 158.
[45]Muhammad Olifiansyah et al., "Kepemimpinan Dalam Prespektif Islam," *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 4, no 01(Januari-Juni 2020):104.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berfirman, " Sungguh aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah ayat 30).[46]

Karakteristik kepemimpinan transformasional ada 4, masing-masing dijelaskan sebagai berikut :[47]

a. *Charisma* : mendeskripsikan perilaku pemimpin yang menimbulkan rasa kagum, hormat, dan menimbulkan rasa kepercayaan bawahan kepada pemimpinnya.
b. *Inspiration* : mencerminkan perilaku pemimpin dalam memberi pengertian dan tantangan tentang tugas serta memberi semangat kepada kelompok melalui antusiasme dan optimisme.
c. *Intelletual Simulation* : perilaku pemimpin dalam mencari ide, solusi terhadap pemecahan masalah serta mendorong munculnya hal baru dan pendekatan baru dalam melaksanakan pekerjaan.
d. *Individualized Consideration* : perilaku pemimpin dalam mendengarkan dengan serius dan penuh perhatian mengenai apa yang disampaikan oleh karyawannya atau bawahannya.

6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dari usaha yang dilakukannya terkait berhasil atau tidaknya mencapai tujuan yang diharapkan.Kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil yang dilakukan oleh para karyawan yang menghasilkan input dan output dan mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahan agar perusahaan dapt mencapai

[46] Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*,(Bandung : Cordoba, 2021)30.
[47] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161-162

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.[48]

Kinerja karyawan menurut prespektif islam merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai kaidah / syariah secara kaffah, serta niat bekerja karena Allah SWT. [49]Kinerja menurut islam sesuai firman Allah SWT dalam surah An- Najm ayat 39 – 41 yang berbunyi :

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُۥ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَىٰهُ ٱلْجَزَآءَ ٱلْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: " Dan bahwasannyaa seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna."[50]

C. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya harus diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar berfungsi sebagai dasar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[48]Novia Ruth Silaen et al., Kinerja Karyawan (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021), 29.

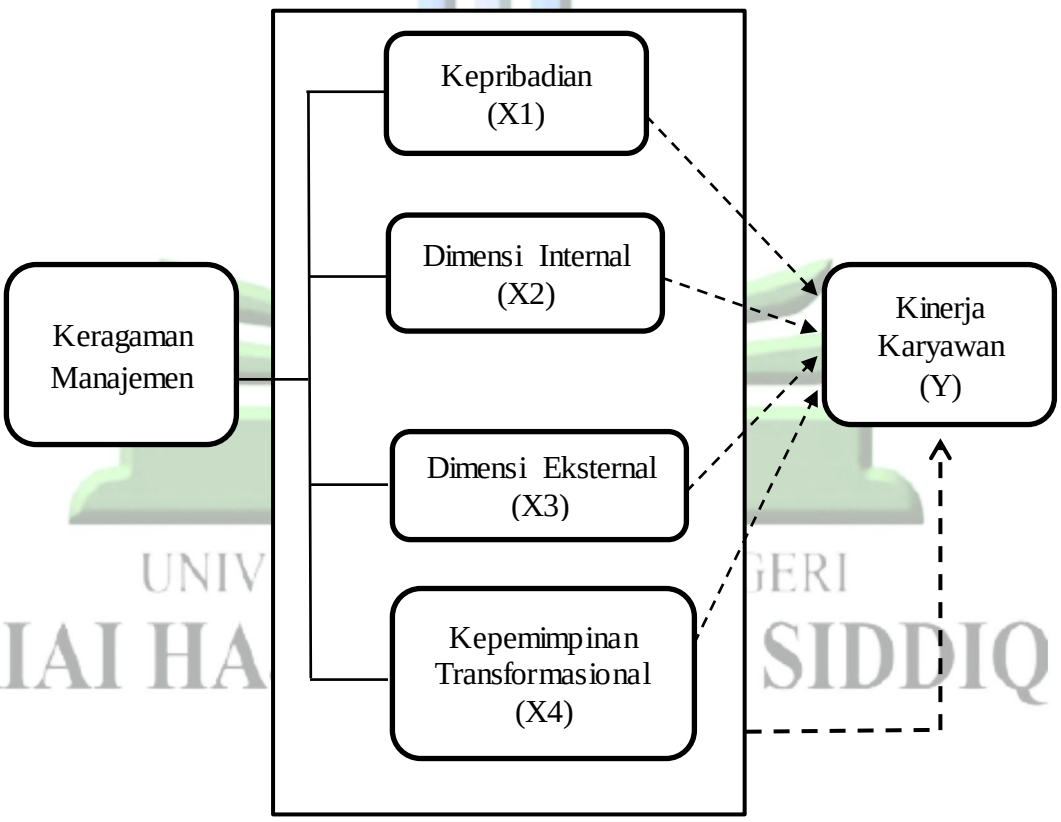
[49]Yoga Dwi Anugrahadi & Ari Prasetyo, " Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawati PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Syariah* 6, no. 11 (November 2019): 2259-2260.

[50] Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*,(Bandung : Cordoba, 2021)39-41.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.[51]

Asumsi penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen keragaman sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Tertuang dalam kerangka pikir di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan : ⟶ = Tidak Berpengaruh

- - - - - - - - - ▸ = Berpengaruh

[51]Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiyah* (Jember: UIN KHAS Jember Press,2021),41

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo dan tesis yang berasal dari yunani. Hipo berarti di bawah, kurang atau mah dan tesis berarti teori atau proposisi. Jadi secara umum hipotesis didefinisikan sebagai asumsi atau dugaan atau pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya tentang karakteristik populasi. [52] Mengacu pada kerangka pikir yang bersifat teoritis maka hipotesis yang diajukkan pada penelitian ini antara lain :

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur

   H0 : Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

   H1 : Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

2. Pengaruh Dimensi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur

   H0 : Dimensi Internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

   H1 : Dimensi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

3. Pengaruh Dimensi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di JawaTimur

[52] Irianton Aritonang et al., *Aplikasi Statistika Dalam Pengelolahan Dan Analisis Data Kesehatan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), 84.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

H0 : Dimensi Eksternal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

H1 : Dimensi Eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di JawaTimur

   H0 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

   H1 : Kepemimpinan transformasioanal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat

5. Pengaruh keragaman manajemen (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, kepemimpinan transformasional) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Di Jawa Timur

   H0 : Keragaman Manajemen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   H1 : Keragaman Manajemen tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data-data yang disajikan berupa angka-angka. Hal ini sejalan dengan definisi penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada.[53] Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang terpercaya.

B. Populasi dan Sampel

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu-individu, kelompok, atau objek penelitian di mana peneliti ingin menggeneralisasikan hasil penelitian. Misalnya wargaa negara, mahasiswa di universitas, atau karyawan perusahaan.[54] Dalam penelitian ini yang dikategorikan populasi adalah karyawan atau pegawai pada Bank Muamalat KC Jember yang berjumlah 17 orang dan Bank Muamalat KCP Malang berjumlah 20 orang.

---

[53] Hasmawati, "Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi," 48.

[54] I Ketut Swarjana, S.K.M.,M.P.H., Dr.PH, *Populasi-Sampel Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian* (Yogyakarta : CV Ando Ovffset 2022), 4.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang diteliti, dijadikan responden dan dipandang sifat-sifatnya dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada[55]. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan metode sensus, sebab jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 orang. Sampel jenuh merupakan dimana semua anggota populasi atau penduduk dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 31 orang. Untuk menghitung jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik penelitian data ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana dengan alat bantu yang digunakan yakni SPSS. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Adapun teknik analisis data dan instrumen data yang digunakan yakni :

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara penelitian yang dilakukan secara langsung dan sistematis dengan sumber yang akurat dan terpercaya. Hasil dari observasi berupa catatan yang dicatat selama melangsungkan kegiatan observasi. Kegiatan pencatatan ini merupakan kegiatan daripada pengamatan.[56] Berdasarkan uraian di atas, observasi ini dilakukan di Bank

[55]Eko Sudarmanto et al., *Desain Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif* (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), 141.

[56]Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *penelitian kuantitatif : Sebuah Pengantar,* (Bandung : Alfabeta, 2012), 47.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Muamalat KC Jember dan Bank Muamalat KCP Malang dengan fokus penelitian adalah mengamati keragaman sumber daya manusia yang ada pada Bank Muamalat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pencatatan, penyimpanan informasi data atau fakta yang bermakna dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga secara umum dokumentasi dapat diartikan sebagai suatu catatan otentik atau semua surat asli yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan sidang atau hukum. Dokumentasi juga dikenal sebagai istilah *charting, recording,* dan *record keeping*. Teknik yang digunakan untuk mengumpukan data tersebut yakni :

a. Laporan Tahunan Bank Muamalat
b. Lokasi dan visi misi Bank Muamalat
c. Struktur organisasi
d. Data jumlah para karyawan
e. Sejarah singkat dan latar belakang berdirinya Bank Muamalat

3. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data untuk penelitian berupa kuesioner atau pertanyaan tertulis yang mendapat tanggapan oleh responden secara tertulis. Sebelum angket disusun harus melalui prosedur sebagai berikut :[57]

a. merumuskan tujuan yang ingin dicapai dengan angket

[57]Bagja Waluya, *Sosiologi : Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, (Bandung : PT Setia Purna Inves, 2007), 95.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Mengidentifikasi variabel sasaran angket

c. Menjabarkan variabel menjadi subvariabel menjadi spesifik dan tunggal

d. menentukan jenis data, sekaligus menentukan teknik analisisnya.

Angket yang digunakan pada penelitian ini angket tipe pilihan dan menggunakan metode skala likert.

D. Analisis Data

Analisis data dalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil waancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah difahami dan temuannya.[58]

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasisk adalah persyaratan` yang harus dipenuhi sebelum melakukan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik memiliki beberapa alat uji yang dilakukan, di antaranya:[59]

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji tingkat kematangan data variabel yang diperoleh, apakah data yang didapatkan berdistribusi secara normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak hubungan korelalasi antar variabel eksogen. Biasanya dideteksi menggunakan nilai VIF, dengan pedoman pengambilan

[58]Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung : Alfabeta,2012), 334

[59] Albert Kurniawan, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS,* (Surabaya : Jakad Publishing, 2019), 49

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

keputusan jika nilai VIF masih kurang 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.[60]

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui perdebadaan varian residual pengematan dengan pengamatan lainnya. Dengan pedoman pengambilan keputusan apabila titik-titik tidak membentuk pola dan menyebar secara acak maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.[61]

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada data observasi satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi linier. Model regresi linier yang baik adalah yang tidak ada korelasi. Autokorelasi dapat dideteksi dengan uji statistik Durbin Waston. Untuk Durbin Waston membandingkan hasil DW statistik dan DW tabel, jika DW statistik > DW tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem autokorelasi.[62]

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier bergana. Regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan

[60] Agus Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*,(Jakarta : PT Grasindo,2007), 97

[61] Nawari, *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 Dan SPSS 17*,(Jakarta : PT Elex Media Komputindo,2010),227.

[62] Dian Atiqurrahman, "Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interst Margin* (NIM) Terhadap Laba Bersih (PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Tahun 2013-2020)" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember,2021),17.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

hubungan variabel (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1,X2,.....Xn). Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + b1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 4Y1}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β1, β2, β3,β4 = Koefisien regresi berganda

X1 = Kepriadian

X2 = Dimensi Internal

X3 = Dimensi Eksternal

X4 = Kepemimpinan Transfomasional

Uji regressi linier berganda harus memenuhi uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu residual berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regressi.[63]

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Koefisien determinasi berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$, interpretasi koefisien determinasi sebagai berikut :[64]

[63] Duwi Priyanto, Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews, (Yogyakarta : Cahaya Harapan,2022),3.

[64] Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 260.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

$R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan

$R^2 = 1$ berarti garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan program software SPSS dengan cara memasukkan dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.[65]

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (f) digunakan untuk menunjukkan apakah ada atau tidak ada pengaruh simultan antara variabel independen terhadap varaiabel dependen, uji f dilakukan secara bersama-sama untuk membuktikan pengaruh variabel X1,X2,X3 terhadap Y. Hipotesis yang diberikan sebagai berikut :

Ho = seluruh koefisien parameter secara simultan sama dengan nol

H1 = tidak seluruh koefisien parameter secara simultan sama dengan nol.

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel berarti Ho ditolak, berati ada pengaruh dalam variabel (Hi).

[65]Hasmawati, "Pengaruh Penerapan Diversity Management Tehadap Kinerja Organisasi," 55.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetaahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis yang diberikan sebagai berikut :[66]

H0 : $\beta 1 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H0 : $\beta 1 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H0 diterima bila Thitung < Ttabel pada (α) = 5%

H0 ditolak bila Thitung > Ttabel (α) =5%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[66]Hasmawati, "Pengaruh Penerapan Diversity Management Tehadap Kinerja Organisasi," 56.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Bank Muamalat

Bank Muamalat sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia juga sangat memperhatikan pengelolaan dan pengembangan karyawannya agar selaras dengan strategi. Bank untuk mewujudkan target, rencana tahunan, dan jangka panjang perusahaan. Bank Muamalat menerapkan strategi *Human Capital* dalam manajemen sumber daya manusia.

Strategi Human Capital yang diterapkan pada Bank Muamalat sangat efektif dan efisien. Sumber daya manusia pada Bank Muamalat juga menyesuaikan terhadap kebutuhan bisnis. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan yang telah diraih oleh Bank Muamalat sebagai penghargaan Indonesia *Human Capital Award* - VII – 2021 dengan predikat Platinum – A – *Very Excellent* untuk kategori *Public Company* – Bank BUKU 2.

Berdasarkan pernyataan di atas Bank Muamalat memberikan perhatian yang tinggi terhadap sumber daya manusia dan sebagai wujud Bank Muamalat menunjukkan komitmen dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Bank. Keunggulan sumber daya manusia yang islami, modern dan profesional ini dapat memaksimalkan target yang dicapai.

Manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat terus mengalami perbaikan serta transformasi secara berkesinambungan melalui

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berbagai inisiatif dan inovasi dengan mengedepankan pengembangan kapabilitas SDM dalam berbagai aspek. Sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan usaha Bank dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang terarah, Bank Muamalat selalu memiliki fokus mengenai sumber daya manusia untuk tahun kedepan. Fokus Bank Muamalat pada saat ini aklerasi pada *Human Capital Life Cyle* secara menyeluruh untuk mendukung proses transformasi yang berkesinambungan. Serta meningkatkan *skill* dan *knowledge* pada seluruh jajaran karyawan pada segala level dalam hal produk ataupun layanan perbankan syariah baik secara konsep maupun implementasi. Oleh karena itu Bank Muamalat memberikan kesempatan pelatihan sumber daya manusia melalui program pelatihan *softskill* dan *hardskill* secara *hybrid*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Manajemen sumber daya manusia pada Bank Muamalat juga menerapkan limit resiko atau yang dikenal manajemen resiko aktif. Beragamnya sumber daya manusia yang dimiliki, Bank Muamalat menanamkan prinsip kehati-hatian dan nilai-nilai penting suatu risiko kepada seluruh jajaran karyawan. Sebagai panduan dan kepatuhan dalam menjalankan setiap aktivitas di lingkungan Bank.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Visi Misi Bank Muamalat

a. Visi

Menjadi Bank Syariah terbai dan termasuk dalam 10 Bank Terbesar di Indonesia dengan eksistensi penguasaan yang diakui tingkat regional.

b. Misi

Membangun Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan dan semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulaan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Produk Bank Muamalat

Bank Muamalat membagi produk perbankan syariah ke dalam dua kategori besar yakni produk penghimpunan dana dan produk pembiayaan. Produk penghimpunan dana terdiri dari beragam produk yang disesuaikan dengan tujuan dan preferensi nasabah. Sementara itu, produk pembiayaan merupakan sarana untuk menyalurkan dana yang dihimpun oleh bank dalam bentuk pembiayaan, baik untuk usaha produktif maupun untuk keperluan konsumtif. [67]Adapun produk Bank Muamalat sebagai berikut :

a. Produk Pengimpunan Dana

1) Tabungan iB Hijrah

2) Tabungan iB Hijrah Valas

[67] PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, *"Laporan Tahunan 2021"*,77

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3) Tabungan iB Hijrah Haji

4) Tabungan iB Hijrah Rencana

5) TabunganKu iB

6) Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB

7) Tabungan iB Hijrah Prima

8) Tabungan iB Hijrah Bisnis

9) Deposito iB Hijrah

10) Deposito Online iB Hijrah

11) Deposito Devisa Hasil Ekspor Sumber Daya Alam iB Hijrah

12) Giro iB Hijrag

13) Giro iB Hijrah Ultima

b. Produk Pembiayaan

1) KPR iB Muamalat

2) iB Muamalat Multiguna

3) iB Muamalat Koperasi Karyawan

4) Pembiayaan Kendaraan Bermotor

5) iB Modal Kerja Reguler

6) iB Modal Kerja Proyek

7) iB Modal Kerja Konstruksi

8) iB Modal Kerja Lembaga Keuangan Syariah

9) iB Investasi Non Properti Bisnis

10) iB Properti Bisnis

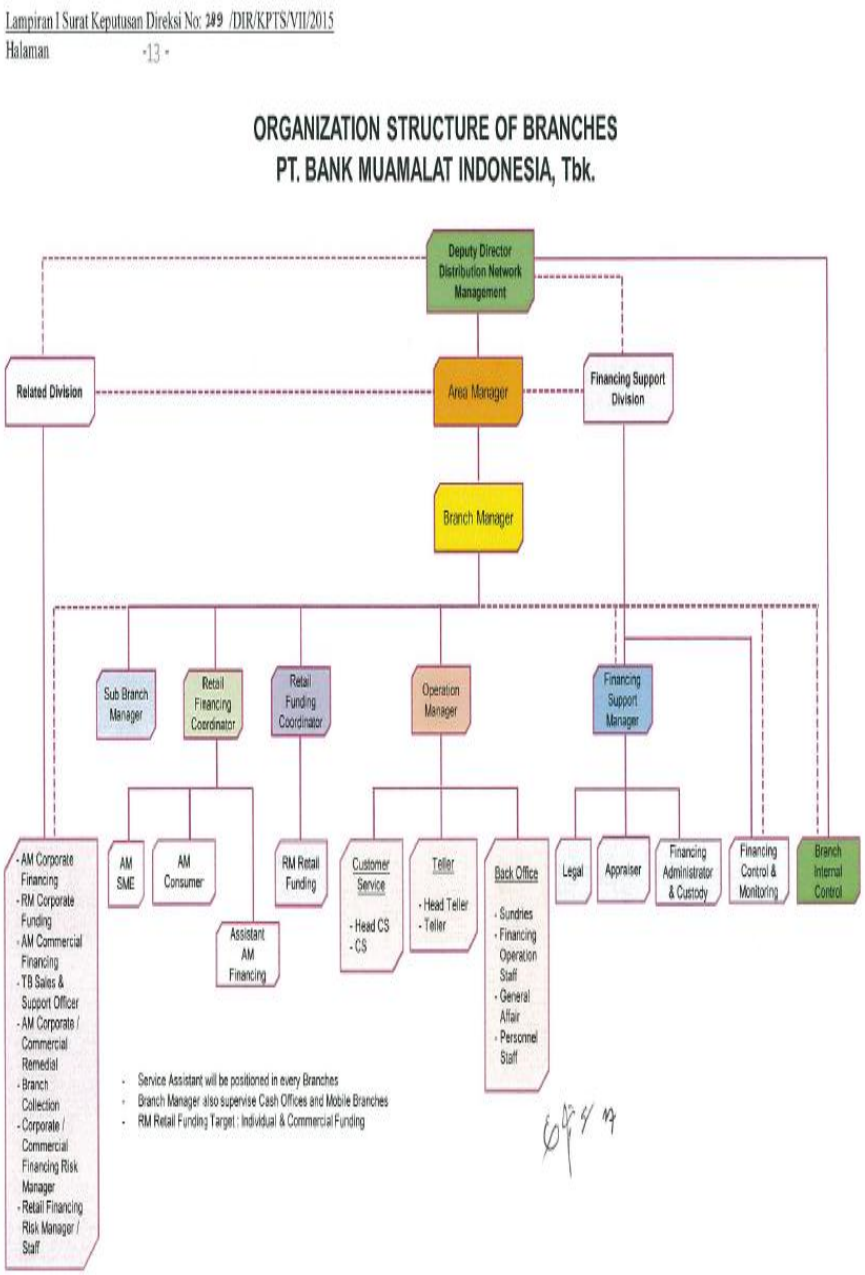
11) iB Muamalat Usaha Mikro

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

12) iB Rekening Koran Muamalat

4. Struktur Organisasi



Sumber : PT Bank Muamalat

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Cabang Pusat Malang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

B. Penyajian Data

1. Deskriptif Variabel dan Responden Penelitian

Metode analisis deskriptif merupakan sejenis cara untuk membantu menganalisa sebuah penelitian,dengan menggunakan siasat pengumpulan data sesuai dengan fakta keadaan di lapangan kemudian disusun sehingga memberikan gambaran jelas mengenai manajemen keragaman sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran secara detail mengenai suatu individu, performa, dan keadaan pada suatu kelompok tertentu. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket terhadap para karyawan. Jumlah item pertanyaan berupa 10 butir pertanyaan untuk variabel X1, 13 butir pernyataan untuk variabel X2, 14 butir pertanyaan untuk variabel X3, 10 butir pertanyaan untuk variabel X4, dan 6 butir pertanyaan untuk variabel Y. Jadi jumlah keseluruhan pertanyaan adalah 53 pertanyaan. Angket yang disebarkan pada responden berisikan butir-butir pertanyaan mengenai keragaman sumber daya manusia terhadap karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 4.1
Pemberian Data Skor (Skala Likert)

No	Keterangan	Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KD	Kadang-Kadang	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Populasi responden pada penelitian ini sebanyak 31 responden atau karyawan Bank Muamalat. Paparan dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	56,7%
Perempuan	14	43,3%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah SPSS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa kuantitas responden laki-laki lebih banyak dibandingkan kuantitas responden perempuan. Asumsi ini dapat dijadikan bahwa keragaman sumber daya manusia pada responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 56,7% lebih banyak atau lebih dominan dibandingkan dengan perempuan dengan kuantitas 14 orang dengan persentase 43,3%.

2. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan kegiatan menginput data yang variatif yang diperoleh dari observasi kemudian di input ke dalam tabel tanpa ada

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

medium lainnya untuk memudahkan evaluasi. Berikut tabulasi data dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Tabulasi Data

No	Kepeibadian (X1)	Dimensi Internal (X2)	Dimensi Eksternal (X3)	Kepemimpina Transformasional (X4)	Kinerja Karyawan (Y)
1	50	39	54	50	30
2	39	43	51	39	24
3	38	27	48	39	22
4	42	40	56	42	28
5	36	44	52	38	24
6	34	36	52	51	23
7	40	37	49	40	22
8	38	39	52	40	24
9	41	39	54	42	23
10	39	34	51	39	23
11	31	35	48	37	24
12	50	45	62	47	28
13	46	27	62	47	28
14	38	43	46	38	24
15	41	36	46	38	24
16	45	37	52	42	27
17	38	37	49	50	23
18	34	37	54	34	21
19	58	36	58	46	29
20	44	36	52	46	28
21	46	41	54	48	29
22	44	37	50	38	23
23	45	49	58	43	27
24	46	34	57	48	25
25	34	30	48	35	22
26	46	34	61	46	29
27	39	31	48	40	26
28	49	41	49	39	24
29	47	45	54	45	30
30	43	40	56	42	25
31	45	65	51	45	27

Sumber: Data diolah SPSS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah tertera dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program IBM SPSS Statistic 26. Sebelum melakukan hipotesis dengan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilalukan uji asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah kualifikasi data yang harus ditepati pada analisis regresi linier berganda.[68] Adapun hasil pengujian asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

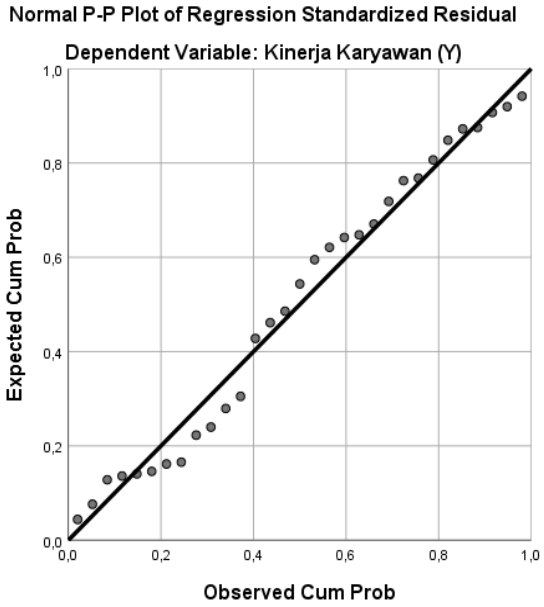
Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal yakni pola distribusi data tidak menceng ke kanan atau ke kiri.[69] Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[68] Nkolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish Publisher,2019),114.

[69] Singgih Santoso, Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS (Jakarta : PT Elex Media Kommputindo,2010),43.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



Sumber: Data diolah SPSS

Gambar 4.2
Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengujian grafik probability plot kinerja karyawan di atas menyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.model regresi dikatakan berdistribusi normal, karena data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan kata lain, kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat masih dalam kategori normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari output nilai VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10, dan nilai tolerance

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.[70] Berikut adalah hasil uji multikolinieritas data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.4
Uji Multkolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

Sumber : Data diolah SPSS

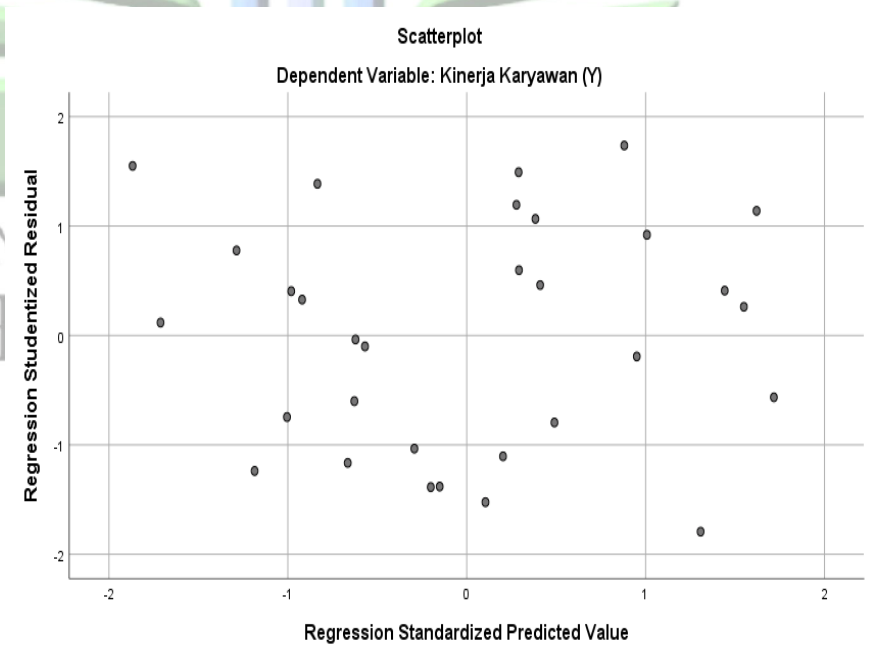
Hasil output pengujian multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen kurang dari 10 dan batas nilai tolerance melampaui 0,10 yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas.

[70] Agus Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik Internal*, (Jakarta : PT Grasindo,2007),97

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Uji heteroskedastisitas *scatterplot*

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variansi residual mengalami kesamaan atau berbeda darai satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Variabel X pada uji heteroskedastisitas dikenal sebagai nilai-nilai prediksi ZPRED dan variabel Y dikenal sebagai nilai-nilai prediksi ZRESID. jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[71] Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* menggunakan SPSS:



Sumber: data diolah SPSS

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

[71] Purwoto, *Panduan Laboratorium Statistik Internal*,97.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa scatterplot menyebar secara acak dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi muncul karena terjadi observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.uji autokolerasi pada penelitian ini menggunakan Durbin Waston karena untuk mengetahui adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak adanya variabel lagi diantara variabel independent.[72] jika nilai Dubin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala autokolerasi. Berikut hasil outptut uji autokolerasi Durbin Waston dengan SPSS:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIA

Tabel 4.5
Uji Autokolerasi Durbin Waston
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,778[a]	,606	,545	1,797	2,063

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil output di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokolerasi Durbin Waston. Karena Nilai du dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan K(4) dan N (31) dengan signifikasi 5%**.** Du(1,735) < Durbin Watson (2,063) < 4-du

[72] Timotious Febry, *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis*, (Bandung: Media Sains Indonesia,2020),72.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

(2,265). Maka Du<DW < 4-du yang artinya tidak ada gejala autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah anlisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengetahui apakah berpengaruh secara positif atau negatif, dan memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.[73] Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda dengan SPSS:

Tabel 4.6
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

[73] Duwi Priyatno, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*, (Yogyakarta: Cahaya Harapan,2022),3.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan hasil output di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4$.....

$Y = -3{,}54 + 0{,}211\ X1 + 0{,}004\ X2 + 0{,}202\ X3 + 0{,}146\ X4$

Persamaan regressi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar -3,54. Tanda negatif artinya menunjukkan bahwa pengaruh yang terbalik antara variabel independen dan dependen. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, Kepemimpinan transformasional nilainya 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai -3,54.
b. Nilai koefisien regresi variabel kepribadian (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,211. Artinya ketika nilai kepribadian meningkat, maka nilai kinerja karyawan cenderung meningkat. Hal ini berarti kepribadian memiliki pengaruh yang sejalan dengan kinerja karyawan.
c. Nilai koefisien regresi variabel dimensi internal (X2) bernilai negatif yaitu sebesar -0,004. Artinya ketika nilai usia, jenis kelamin, orientasi seksual, cacat tubuh, status perkawinan menurun, maka nilai kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini berarti dimensi internal berpengaruh searah dengan kinerja karyawan.
d. Nilai koefisien regresi variabel dimensi eksternal (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,202. Artinya ketika nilai kebiasaan pribadi, pengalaman kerja, latar belakang, agama, dan ekonomi meningkat, maka nilai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kinerja karyawan cenderung meningkat juga. Hal ini berarti dimensi eksternal berpengaruh sejalan dengan kinerja karyawan.

e. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X4) bernilai positif yaitu sebesar 0,146. Artinya ketika nilai kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja karyawan cenderung meningkat juga. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sejalan dengan kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Apabila mendekati satu maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara kuat. [74] Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada output tabel berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Tabel 4.7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778[a]	,606	,545	1,797

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X4), Dimensi Internal (X2), Kepribadian (X1), Dimensi Eksternal (X3)

Sumber: Data diolah SPSS

Menurut hasil output di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,606 yang berarti 60,6% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

[74] Sri Wahyuni, Kinerja Mqashid Syariah Dan Faktor-Faktor Determinan,(Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019),43

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

independen. Sedangkan sisanya 39,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar pembahasan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi t (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh koefisien regressi parsial pada masing-masing variabel independent. Berikut adalah hasil uji t dengan SPSS:

Tabel 4.8
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

Hasil output uji t di atas, maka:

1) Hasil uji t pada kepribadian (X1), diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Artinya secara parsial kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2) Hasil uji t pada dimensi internal (X2), diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Artinya secara parsial dimensi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,975.
3) Hasil uji t pada dimensi eksternal (X3), diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Artinya secara parsial dimensi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032.
4) Hasil uji t pada kepemimpinan transformasional (X4), diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Artinya secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,112.

Hasil output uji t berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dirumuskan sebagai berikut:

t tabel = (α/2; n-k-1) = (0,05/2 ;31-4-1)= (0,025 ; 26) = 2,056

maka, jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka artinya Variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Berikut interpretasi output uji t berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

1) Berdasarkan hasil uji t kepribadian (X1), diketahui nilai t_{hitung} (2,991) > t_{tabel} (2,056), artinya kepribadian berpengaruh secara parsial positf terhadap kinerja karyawan.
2) Berdasarkan hasil uji t dimensi internal (X2), diketahui nilai t_{hitung} (0,094) < t_{tabel} (2,056), artinya dimensi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3) Berdasarkan hasil uji t dimensi eksternal (X3), diketahui nilai thitung (2,259) > ttabel (2,056), artinya dimensi eksternal berpengaruh secara parsial positf terhadap kinerja karyawan.
4) Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan transformasional (X4), diketahui nilai thitung (1,643) < ttabel (2,056), artinya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi F (Uji F)

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependent. Rumusan hipotesis regresi linier berganda untuk permasalahan diatas:

1) H0 = Kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2) H1 = Kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil uji F menggunakan SPSS:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 4.9
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,128	4	32,282	9,996	,000[b]
	Residual	83,969	26	3,230		
	Total	213,097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X4), Dimensi Internal (X2), Kepribadian (X1), Dimensi Eksternal (X3)

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkkan pengujian uji F diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000<0,05) maka H1 diterima. Artinya variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

Pengambilan keputusan uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel, dirumuskan sebagai berikut:

F tabel = F (k;n-k) = F (4; 27) = 2.73

jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (9,996>2,73). Artinya variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

D. Pembahasan

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur

Berdasarkan hasil Uji t, ditemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H0) yang berbunyi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat ditolak. Karena H0 ditolak maka H1 diterima.

Hasil pengujian uji t terkait kepribadian adalah t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 2,056. Penelitian sesuai dengan hasil penelitian tentang pengaruh dimensi kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena kepribadian cenderung mengarah kepada heterogenitas.[75]

Menurut pernyataan di atas, kepribadian berpengaruh secara parsial positif terhadap kinerja karyawan. Kepribadian juga digunakan untuk melihat suatu keragaman yang ada. Semakin banyak karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan maka semakin beragam pula kepribadian yang ada, karena setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Pengaruh dimensi internal terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur

Berdasarkan hasil Uji t, ditemukan bahwa dimensi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,926. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 5% maka hipotesis (H1) yang berbunyi dimensi internal tidak berpengaruh

[75] Amiruddin,"Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah," *Gajah Putih Journal of Economics Review* 4, no.1 mei 2022: 84, https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/gpjer

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat diterima. Karena H1 ditolak maka H0 ditolak.

Hasil pengujian uji t terkait dimensi eksternal adalah t_{hitung} 0,094 < t_{tabel} 2,056. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang *the effect of leadership and diversity on organizational commitments in BRI Bank Bondowoso.*Menyatakan bahwa dimensi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pernyataan di atas, dimensi internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dimensi internal juga digunakan untuk mengukur suatu keragaman yang ada. Setiap karyawan memiliki dimensi internal yang berbeda, walaupun kemungkinan ada beberapa kesamaan dimensi internal namun tidak secara keseluruhan .

3. Pengaruh dimensi eksternal terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan *output* hasil Uji t, ditemukan bahwa dimensi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,032. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5% maka hipotesis (H0) yang berbunyi dimensi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat diterima. Karena H0 ditolak maka H1 ditolak.

Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya tentang *the influence of internal and external motivation on employe*

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

performance (case study on employees of PT Indomarco Prismatama Distributor Center Bogor). yang menyatakan bahwa dimensi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak konsisten deengan penelitian sebelumnya tentang *the effect of leadership and diversity on organizational commitments in BRI Bank Bondowoso*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dimensi eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian uji t terkait dimensi eksternal adalah t_{hitung} 2,259 > t_{tabel} 2,056. Menurut hasil pernyataan di atas, dimensi eksternal berpengaruh secara parsial positif terhadap kinerja karyawan. Dimensi eksternal termasuk faktor untuk mengukur keragaman sumber daya manusia pada lingkungan kerja. Semakin banyak dimensi eksternal karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di dalam lingkungan kerja tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur

Berdasarkan hasil Uji t, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,112. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 5% maka hipotesis (H1) yang berbunyi kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat diterima. Karena H1 ditolak maka H0 ditolak.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil pengujian uji t terkait kepemimpinan transformasional adalah t_{hitung} 1,643 < t_{tabel} 2,056. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian tedrdahulu yang membahas tentang *the efect of transformational leadership on employe performance: the role of readiness to change as a mediator*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pernyataan di atas, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transfornasional dalam penelitian ini sudah tidaak banyak memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

5. Pengaruh keragaman manajemen (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, kepemimpinan transformasional) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Jawa Timur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan output hasil uji F menyatakan bahwa, keragaman manajemen (kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal dan kepemimpinan transformasional) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan SPSS,dimana nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 maka nilai signifikansi ini lebih kecil dari 5% (0,05). Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena H0 ditolak maka H1 diterima.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Uraian diatas memaparkan bahwa variabel eksogen secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari perhitungan SPSS F_{hitung} dan F_{tabel}. Dimana output F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (9,996>2,73).

Pengaruh keragaman manajemen ini juga dibuktikan dari output hasil uji koefisien determinansi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data yang disajikan terdapat korelasi antara variabel independent dan variabel dependent sebesar 0,778. Sedangkan, nilai koefisien determinansi (R^2) diperoleh sebesar 0,606 artinya 60,6% variabel dependent dapat diverifikasi oleh variabel independent dan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regressi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian tedrdahulu yang membahas tentang *the effect of leadership and diversity on organizational commitments in BRI Bank Bondowoso*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepribadian, dimensi internal, dimensi eksternal, kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karwayan.[76]

Menurut paparan diatas, penerapan manajemen keragaman sumber daya manusia diterapkan dengan baik dan efektif untuk memastikan tercapainya kinerja sesuai target yang diterapkan. manajemen keragaman

[76] Nurul Setianingrum and Handriyono, "The Effect Of Leadership And Diversity On Organizational Commitments In BRI Bank Bondowoso," *International Journal Of Scientific & Technology Research* 8, no 8 Agustus 2019, 18 www.ijstr.org

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sumber daya manusia pada Bank Muamalat betul-betul sangat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan koefisien 5% atau 0,05 dengan Dasar pengambilan keputusan pada Uji F yakni jikan nilai signifikansi <0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya Variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regressi variabel kepribadian (X1) sebesar 0,410 yang bertanda positif dengan nilai sig. 0,006 lebih kecil dari 5%. Maka, kepribadian memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan kepribadian maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regressi variabel dimensi internal (X2) sebesar 0,012 yang bertanda positif dengan nilai sig. 0,926 lebih besar dari 5%. Maka, dimensi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regressi variabel dimensi eksternal (X3) sebesar 0,334 yang bertanda positif dengan nilai sig. 0,032 lebih kecil dari 5%. Maka, dimensi eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan dimensi eksternal maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regressi variabel kepemimpinan transformasional (X4) sebesar 0,252 yang bertanda positif dengan nilai sig. 0,112 lebih besar dari 5%. Maka, kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai koefisien regressi variabel kepribadian (X1), dimensi internal (X2), dimensi eksternal (X3), kepemimpinan transformasional (X4) sebesar 9,996 yang bertanda positif dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka, variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

B. Saran

1. Hasil penelitian deskriptif bahwa rata-rata *(mean)* terendah adalah -784,3 berdasarkan hal tersebul PT Bank Muamalat diharapkan memperhatikan, mengarahkan dan memberi bimbingan kepada para karyawan dalam bekerja. Sehingga para karyawan mampu meminimalisir perbedaan dan memudahkan dalam beradaptasi maupun berkomunikasi antar sesama. Sehingga kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan dimensi eksternal berpengaruh signifikan secara parsial terjadap kinerja karyawan. Namun dimensi internal dan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan PT Bank Muamalat meningkatkan indikator-indikator manajemen keragaman. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memacu semangat karyawan dalam mengemban tanggung jawab dengan memiliki visi misi yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., & Mahfudz. (2020). Peran Manajemen Keragaman Budaya Dalam Kinerja Organisasi Non Profit Berbasis Aliansi. *Economics, 9* (1), 32.

Amiruddin. (2022). *Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Aceh Tengah*. *Gajah Putih Journal of Economics Review* , 84.

Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawati PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Ekonomi Syariah, 6* (11), 2259-22260.

Arif, Harsa , (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekan Baru.* Pekanbaru : FEBI Universitas Islam Riau.

Aritonang, I., et.al. (2005). *Aplikasi Statistika Dalam Pengelolahan dan Analisis Data Kesehatan.* Yogyakarta: Departemen Kesehatan RI.

Baiqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Studi Manajemen Bisnis, 5* (2), 65.

Bay, M. O., et.al. (2020). Kepemimpinan Dalam Prespektif Islam. *Pendidikan Dan Pemikiran Isslam, 4* (01), 104.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Zahir Publishing.

Djadji, O. U., & Andadari, R. K. (2021). Implementasi Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia. *Jurnal Samudra Ekonomi, 12* (1), 63.

dkk, S. H. (2020, Spring). Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* , 108.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS.* Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Elviana, Nur. (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar,* Makssar : Universitas Muhamadiyah Makassar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Febry, T. (2020). *SPSS Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis.* Bandung: Media Sains Indonesia.

Framannta, G. M. (2020, Februari). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepribadian Anak. *Pendidikan dan Konseling* , 127.

Gunawan, Arif.(2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangaan Serta Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singngi,* Pekanbaru :UIN Sultan Syarif Kasim Riau .

Halawa, Luter Elson. (2019)., *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan,* Teluk Dalam : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan .

Handayani, P.K., & Nurwindasari, R. (2022). Psikologi Kepribadian Konsep, Teori Dan Aplikasi Teori, Malang : Mazda Media.

Hasmawati. (2019). *Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi.* Makassar : UIN Alaudin Makassar

Kholilah, & Agusria, L. (2020). *Manajemen SDM International.* Malang: Ahlimedia Press.

Kristianti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.* Surabaya: Media Sahabat Cendeki.

Kurniawan, A. (2019). *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS.* Surabaya: Jakad Publishing.

Kurniawan, A. (2022). *Politik Dan Akuntansi Keperilakuan.* Yogyakarta: Andi & BPFE.

Maisyura, & Ameliyani, N. (2021). Diversity Management Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 4* (1), 4.

Martianti, S. H., & Kristyanto, A. (2018). Pengaruh Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja. *Ilmu Mnagement, 6* (4), 636.

Matoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Nawari. (2010). *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 Dan SPSS 17.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Perdiana , K., & Ambara, G. D. (2015, Juni). Potret Harmonis Masyarakat Multikultur Di Desa Panji Anom. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial , 1*, 22.

Priyanto, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews.* Yogyakarta: Cahaya Harapan.

Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensia.* Jakarta: PT Grasindo.

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* . Jakarta: PT Elex Media Kommputindo.

Siagian, D., & Sugiarto. (2000). *Metode Statistika.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sudarmanto, E., et.al. (2021). *Desain Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif.* Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel Tekniik Sampling & Bias Dalam Penelitian.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif : Sebuah Pengantar.* Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, S. (2019). *Kinerja Mqashid Syariah Dan Faktor-Faktor Determinan.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Waluya, B. (2007). *Sosiologi : Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat.* Bandung: PT Setia Purna Inves.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 3 Angket Penelitian

DAFTAR KUESIONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini saya " Qoimatus Zahro " mahasiswi dari Universitas Islam Negri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang sedang menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah. Dengan ini, saya bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka mengerjakan tugas akhir karya ilmiah (skripsi) yang berjudul **"Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur".** Maka saya mengharapkan kesediaan untuk Bapak/Ibu untik mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Atas perhatian dan perkenaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Asal Kota : .....
5. Pendidikan : .....

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat dan teliti.
2. Isilah setiap pertanyaan dengan jujur dan benar.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Berilah tanda ceklist (✓) pada kolom yang tersedia. Instrumen ini menggunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju (SS) diberi nilai 5, setuju (S) diberi nilai 4, kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kuesioner Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur

Nama Karyawan :

Jenis Kelamin :

Umur :

Asal Kota :

Pendidikan :

1. Kepribadian (Variabel Bebas X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KD	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di tempat ini					
2.	Saya tipe orang yang suka berinteraksi dengan orang baru, tempat baru, dan lingkungan baru.					
3.	Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini.					
4.	Saya tipe orang yang mudah beradaptasi dengan lingkungan dan hal baru.					
5.	Saya memiliki sifat kehati-hatian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Terkadang saya sering terbawa emosi dalam menghadapi masalah pekerjaan.					
7.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik.					
8.	Saya selalu mempertimbangkan dengan baik dalam mengambil keputusan.					
9.	Saya bersifat terbuka terhadap hal-hal baru.					
10.	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Dimensi Internal (Variabel Bebas X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KD	S	SS
1.	Pada usia saya saat ini, saya masih mampu melakukan pekerjaan ini.					
2.	saya sering mengalami penurunan kecepatan dan kekuatan dalam melakukan pekerjaan ini.					
3.	Tunjangan sosial dari instansi sangat memadai terhadap kesehatan karyawan.					
4.	Saya sering mengalami kebosanan berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual dalam bekerja.					
5.	Menurut saya wanita lebih patuh terhadap tata tertib dalam bekerja dibandingkan pria.					
6.	Menurut saya pria memiliki intelektual yang baik dibandingkan wanita.					
7.	Menurut saya wanita memiliki tanggung jawab yang besar dibandingkan pria dalam lingkup pekerjaan.					
8.	Saya memiliki ketertarikan berinteraksi terhadap lawan jenis.					
9.	Terkadang saya memiliki ketertarikan berinteraksi terhadap sesama jenis.					
10.	Terkadang saya merasa minder karena memiliki keterbatasan fisik.					
11.	Saya tidak mempermasalahkan jika perusahaan atau instansi memperkerjakan karyawan yang memiliki keterbatasan fisik (disabilitas).					
12.	Menurut saya karyawan yang belum menikah sering mangkir dalam bekerja dibandingkan karyawan yang sudah menikah.					
13.	Menurut saya karyawan yang sudah menikah lebih puas terhadap pekerjaannya daripada karyawan yang belum menikah.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Dimensi Eksternal (Variabel X3)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KD	S	SS
1.	Saya suka membuat atau menciptakan hal-hal baru dalam bekerja.					
2.	Saya tipe orang pendiam dalam lingkungan pekerjaan.					
3.	Saya selalu *judging* atau menilai orang-orang dalam bekerja atau terlibat dalam suatu pekerjaan.					
4.	Saya memahami tugas-tugas pekerjaan dengan baik.					
5.	Saya dapat mengiterpertasikan tata cara dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya tekuni.					
7.	Saya memiliki latar belakang tingkat pendidikan S1.					
8.	Pekerjaan yang saat ini saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan yang pernah saya tempuh.					
9.	Saya berasal dari latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tempat saya bekerja.					
10.	Semua yang pekerjaan saya niat karena Allah SWT.					
11.	Saya siap bertanggung jawab terhadap apa yang saya lakukan.					
12.	Saya merasa senang karena gaji yang diberi peusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
13.	Perusahaan memberi gaji yang sepadan dengan pekerjaan.					
14.	Gaji yang diterima karyawan selalu tepat waktu.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Kepemimpinan Transformasional (X4)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KD	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan di tempat ini					
2.	Saya tipe orang yang suka berinteraksi dengan orang baru, tempat baru, dan lingkungan baru.					
3.	Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini.					
4.	Saya tipe orang yang mudah beradaptasi dengan lingkungan dan hal baru.					
5.	Saya memiliki sifat kehati-hatian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Terkadang saya sering terbawa emosi dalam menghadapi masalah pekerjaan.					
7.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik.					
8.	Saya selalu mempertimbangkan dengan baik dalam mengambil keputusan.					
9.	Saya bersifat terbuka terhadap hal-hal baru.					
10.	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KD	S	SS
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Saya sering memberikan ide-ide untuk meningkatkan kinerja karyawan.					
3.	Saya pergi dan datang sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin.					
4.	Kreativitas karyawan diperlukan untuk mendorong kemajuan perusahaan.					
5.	Mampu melaksanakan hak atau wewenang dengan baik dalam bekerja.					
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1 Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur	a. Kepribadian	Extraversi, mudah akur atau mudah bersepakat, sifat Berhati-hati, Stabilitas emosi Terbuka pada hal baru.	Data Primer	1. Penentuan responden/ sampling 2. Penyebaran angket, dokumentasi 3. Analisis menggunakan IBM SPSS, metode regressi linier berganda	1. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah keragaman manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat ?
	b. Dimensi Internal	Usia, jenis kelamin, orientasi seksual, cacat tubuh, status perkawinan			
	c. Dimensi Eksternal	Kebiasaan pribadi, pengalaman kerja, latar belakang, agama, ekonomi			
	d. Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal, motivasi, mengambil keputusan, Perilaku pemimpin			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 2 Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: QOIMATUS ZAHRO
Nim	: E20191241
Prodi/Jurusan	: Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas	: Universitas Islam Negri Kiai Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa ini skripsi dengan judul "PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR" ini adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jember, 02 Juni 2023
Penyusun

METERAI TEMPEL
5E9AKX435950700

Qoimatus Zahro
NIM.E20191241

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//febi.uinkhas.ac.id

Nomor : B-919 /Un.22/7.a/PP.00.9/09/2022 — 22 September 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Bank Muamalat Indonesia KC Jember
Jalan PB. Sudirman 46, Pagah, Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Qoimatuz Zahro
NIM	:	E20191241
Semester	:	VII (Tujuh)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Perbankan Syariah

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat", di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian

Surat Pernyataan

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Merli

Jabatan : BSS

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	: Qoimatuz Zahro
NIK	: 3509105604010002
Tempat, Tanggal Lahir	: Jember, 27 April 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Status Perkawinan	: Belum Kawin
Pekerjaan	: Pelajar / Mahasiswa
NIM	: E20191241
Prodi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Dusun Karang Anyar, Desa Balung Lor, Kecamatan Balung, Kabupaten Jember.

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian pada perusahaan kami yaitu PT Bank Muamalat KCP Jember, mulai tanggal 17 Desember 2022 – 13 Maret 2023 denganskripsi yang berjudul : PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimestinya.

Jember, 13 Maret 2023

Bank Muamalat

MERLI

BSS

Business Support Staff

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 6 Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO.	Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1.	23 September 2022	Mengajukkan surat izin penelitian kepada sekertaris pimpinan Bank Muamalat KC Jember	
2.	15 Desember 2022	Mendapat izin untuk melakukan kegiatan penelitian di Bank Muamalat KC Jember dan mendapat jumlah populasi karyawan.	
3.	17 Desember 2022	Penyebaran kuesioner kepada para karyawan Bank Muamalat KC Jember.	
4.	18 Desember 2022	Penyebaran kuesioner kepada para karyawan Bank Muamalat KC Jember.	
5.	15 Februari 2023	Pegambilan dokumentasi bersama sekertaris pimpinan Bank Muamalat KC Jember.	
6.	13 Maret 2023	Meminta surat pernyataan selesai penelitian kepada sekertaris pimpinan Bank Muamalat KC Jember.	

Jember, 13 Maret 2023

QoimatuzZahro

E20191241

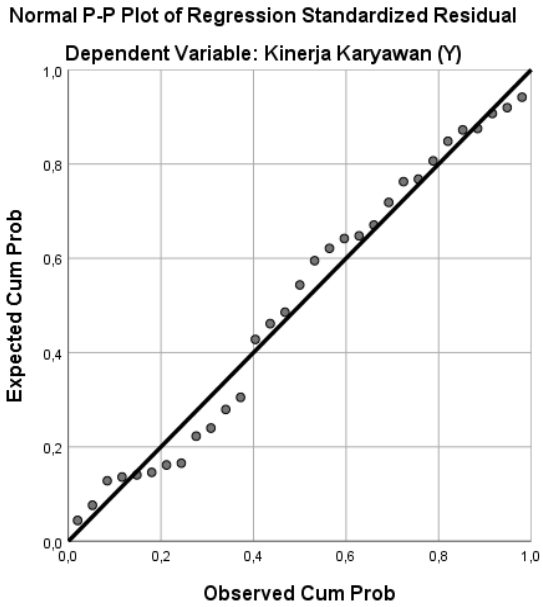
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 8 Hasil Perhitungan SPSS

Uji Normalitas



Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778[a]	,606	,545	1,797	2,063

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

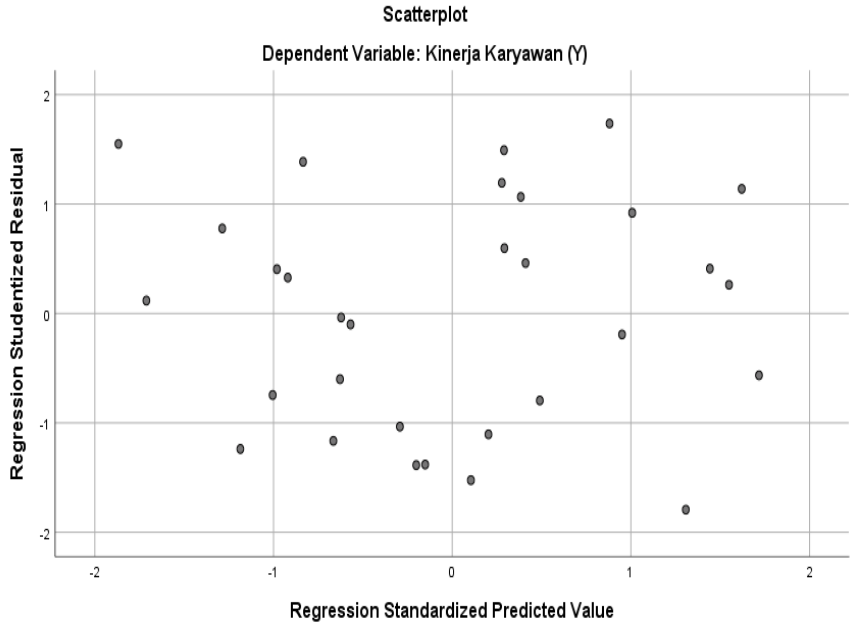
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Uji Heteroskedastisitas



digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778[a]	,606	,545	1,797

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X4), Dimensi Internal (X2), Kepribadian (X1), Dimensi Eksternal (X3)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-,354	4,614		-,077	,939		
	Kepribadian (X1)	,211	,071	,410	2,991	,006	,806	1,240
	Dimensi Internal (X2)	,004	,047	,012	,094	,926	,975	1,025
	Dimensi Eksternal (X3)	,202	,089	,334	2,259	,032	,693	1,443
	Kepemimpinan Transformasional (X4)	,146	,089	,252	1,643	,112	,647	1,547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F Simultan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,128	4	32,282	9,996	,000[b]
	Residual	83,969	26	3,230		
	Total	213,097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X4), Dimensi Internal (X2), Kepribadian (X1), Dimensi Eksternal (X3)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 9 Surat Keterangan Screening Turnitin 30%

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//uinkhas.ac.id

ISO 9001 2015 CERTIFIED
ISO 21001 2018 CERTIFIED

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-1.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	Qoimatuz zahro
NIM	:	E20191241
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Judul	:	PENGARUH MANAJEMEN KERAGAMAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT DI JAWA TIMUR

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Juni 2023
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Syahrul Mulyadi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

ISO 9001 2015 CERTIFIED
ISO 21001 2018 CERTIFIED

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Qoimatuz Zahro
NIM : E20191241
Semester : VIII

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 31 Mei 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Dr. Hj Nurul Setianingrum SE., M. M

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lampiran 11 Biodata Penulis

BIODATA

Nama	: Qoimatus Zahro
Tempat, Tanggal Lahir	: Jember, 27 April 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat Lengkap	: Karang Anyar Balung, RT 001 RW 002 Desa Balung Lor, Kec. Balung, Kab. Jember
Jurusan/Prodi	: Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Agama	: Islam
No. Hp	: 08814904517
Alamat Emalai	: qoimzahro27@gmail.com
Riwayat Pendidikan	: 1. TK At-Taqwa 2. MI Darut Tauhid 3. MTs Zainul Hasan 4. SMAN Balung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id