

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Berdirinya BMT Al-Karomah Martapura**

Dari segi etimologi, BMT Al-Karomah Martapura mengacu pada Koperasi Syariah yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariah. BMT sendiri 39 merupakan singkatan dari Baitul Maal wat Tamwil, yang artinya adalah rumah harta dan pengembangan harta. Sedangkan Al-Karomah berasal dari kata Karomah yang berarti kemuliaan atau penghormatan dari Allah SWT. Definisi Karomah secara etimologi berasal dari kata karoma-karim (yang mulia) dengan tujuan bahwa semua jenis transaksi yang dilakukan selalu mendapatkan kemuliaan atau penghormatan dari Allah SWT. sementara Martapura mengacu pada nama Kota di mana BMT ini didirikan.

Pada tahun 1997, BMT Al-Karomah diprakarsai oleh PINBUK Kalimantan Selatan. Pertemuan diadakan di rumah KH. Muhammad Rasyad di desa Tunggul Irang dan dihadiri oleh beberapa tokoh seperti KH. Muhammad Rosyah (alm), KH. Khalilurrahman, Drs. H.M. Djuhdi (alm), Dr. H.M. Quzwini, M.Ag, Dr. H.A. Fauzan Saleh, M.Ag dan Dr. H. Muhammad Husin, M.Ag bertindak sebagai motivator. Direktur PINBUK Kalimantan Selatan pada saat itu adalah

Bapak Drs. Agus Matondang, MM. Rapat lanjutan kemudian diadakan di rumah Dr. H.M. Quzwini, M.Ag di Komplek Pangeran Antasari Blok C Nomor 2 Martapura.

Bmt Al-Karomah Martapura didirikan secara resmi pada tanggal 02 November 1998 sebagai upaya untuk membantu masyarakat dan menanggulangi rentenir di pasar Martapura. Saat itu, BMT berada dibawah naungan Yayasan Al-Karomah dan didukung oleh Akte Notaris Aristyo SH dengan Nomor 11 tanggal 03 November 1999.

Dengan adanya BMT ini mendapat tanggapan positif di kalangan warga masyarakat Kabupaten Banjar, karena BMT dapat digunakan sebagai alternatif untuk membangun modal usaha yang berlandaskan prinsip syariah. Namun, BMT harus mematuhi aspek normatif yang diatur dalam UndangUndang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian dan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam yang mewajibkan badan usaha tersebut memiliki badan hukum Koperasi. Oleh karena itu, pengurus BMT berusaha untuk memperoleh badan hukum dan Alhamdulillah berhasil mendapatkan Surat Keputusan dari Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah RI Nomor 11/BH/KDK.16.1/XI/2000 tanggal 20 November 2000.

Kehadiran badan hukum lembaga ini diperkuat dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 17 Tahun 2012 yang

menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 mengenai Perkoperasian. Koperasi Syariah Al-Karomah Martapura berubah menjadi Koperasi Syariah BMT Al-Karomah Martapura berdasarkan Akte Notaris Abdul Khair Razikin, SH, M.Kn Nomor 02 pada tanggal 22 September 2016.

Dengan demikian, secara keseluruhan BMT Al-Karomah Martapura merupakan Koperasi Syariah yang bergerak dalam pembiayaan simpan pinjam seperti mudharab, murabahab, musyarakah, al qard hasan, raihan, dan lain-lain. Selain itu, Koperasi Syariah ini juga menyediakan sektor jasa lainnya yang tidak mengikat. Koperasi Syariah ini memiliki dua fungsi, yaitu sebagai baitul tamwil yang bertujuan untuk melakukan kegiatan pengembangan usaha dalam bentuk produktif dan investasi serta baitul mal yang berfungsi sebagai penerima dana sosial seperti ZIS, hibah, wakaf, dan lain-lain.

b. Visi, Misi, Tujuan dan Motto BMT Al-Karomah Martapura

1) Visi BMT Al-Karomah Martapura

“Menjadikan BMT Al-Karomah Martapura sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berkualitas, professional, memiliki etos kerja, bersikap jujur, dapat dipercaya, unggul dan terdepan dalam Sistem Ekonomi Islam”.

2) Misi BMT Al-Karomah Martapura

- a) Meningkatkan mutu keyakinan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. melalui pelaksanaan ajaran Agama Islam secara murni

dan konsisten dalam suasana kehidupan yang harmonis, tentram, penuh toleransi dan persaudaraan.

- b) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan pelaku ekonomi dalam mengembangkan usaha mikro yang berfokus pada pasar, keadilan, produktif, mandiri, inovatif, berdaya saing dan berwawasan lingkungan.
- c) Meningkatkan kehidupan sosial budaya, memiliki kepribadian yang dinamis, kreatif dan mampu menahan pengaruh global dengan dasar keyakinan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
- d) Meningkatkan pertumbuhan kesejahteraan anggota dan optimasi potensi lingkungan untuk mendorong sektor ekonomi.
- e) Memperluas sikap hemat, menghindari pola hidup konsumerisme, mendorong kegiatan simpan pinjam syariah dan budaya taawun (tolong-menolong) serta mengembangkan usaha produktif anggota.

### 3) Tujuan BMT Al-Karomah Martapura

Tujuan berdirinya BMT Al-Karomah Martapura, yaitu:

- a) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam terutama masyarakat ekonomi lemah yang umumnya hidup di pedesaan.
- b) Meningkatkan pendapatan perkapita.

- c) Menambah atau memperluas lapangan kerja sehingga dapat mengurangi urbanisasi.
- d) Membina semangat ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi.

Guna merealisasikan tujuan operasional diatas, BMT Al-Karomah Martapura memerlukan beberapa strategi, antara lain:

- a) BMT Al-Karomah tidak bersifat menunggu (pasif) terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi penelitian kepada usaha yang berskala kecil yang perlu dibantu tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang layak.
  - b) BMT Al-Karomah memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya jangka pendek, menengah dan panjang, dengan istilah lembaga setempat harian, mingguan dan bulanan dengan mengutamakan usaha skala menengah dan kecil.
  - c) BMT Al-Karomah mengkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan serta tingkat kompetitinya produk yang akan diberi pembiayaan.
- 4) Motto BMT Al-Karomah Martapura

BMT Al-Karomah Martapura memiliki dua motto, yakni sebagai berikut:

a) Motto Kerja: Cepat, Akurat dan Transparan atau yang di singkat dengan kata CAT.

b) Motto Pelayanan: 3S, yaitu Senyum, Sapa dan Salam.

c. Prinsip Kerja BMT Al-Karomah Martapura

1) Keadilan, dalam hal ini BMT bertindak positif terhadap nasabah dengan memberikan imbalan atas simpanan melalui bagi hasil yang adil serta menetapkan margin keuntungan dan nisbah bagi hasil untuk pembiayaan BMT memperhatikan keuntungan kedua belah pihak.

2) Kemitraan, artinya BMT memandang nasabah penyimpan dan pengguna dana sebagai mitra usaha yang amanah dan saling menguntungkan.

3) Transparan, dengan ini nasabah bisa mengetahui laporan keuntungan BMT yang ditampilkan dengan jujur dan terbuka, sehingga mereka dapat mengevaluasi kualitas manajemen BMT dan kondisi keuangan dengan menggunakan teknologi komputer.

4) Universal, seluruh masyarakat Kabupaten Banjar dapat menikmati pelayanan yang diberikan oleh BMT Al-Karomah Martapura tanpa memandang status sosial, suku, ras dan kalangan.

d. Badan Hukum BMT Al-Karomah Martapura

1) Surat Kementerian Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil  
Menengah Republik Indonesia Nomor

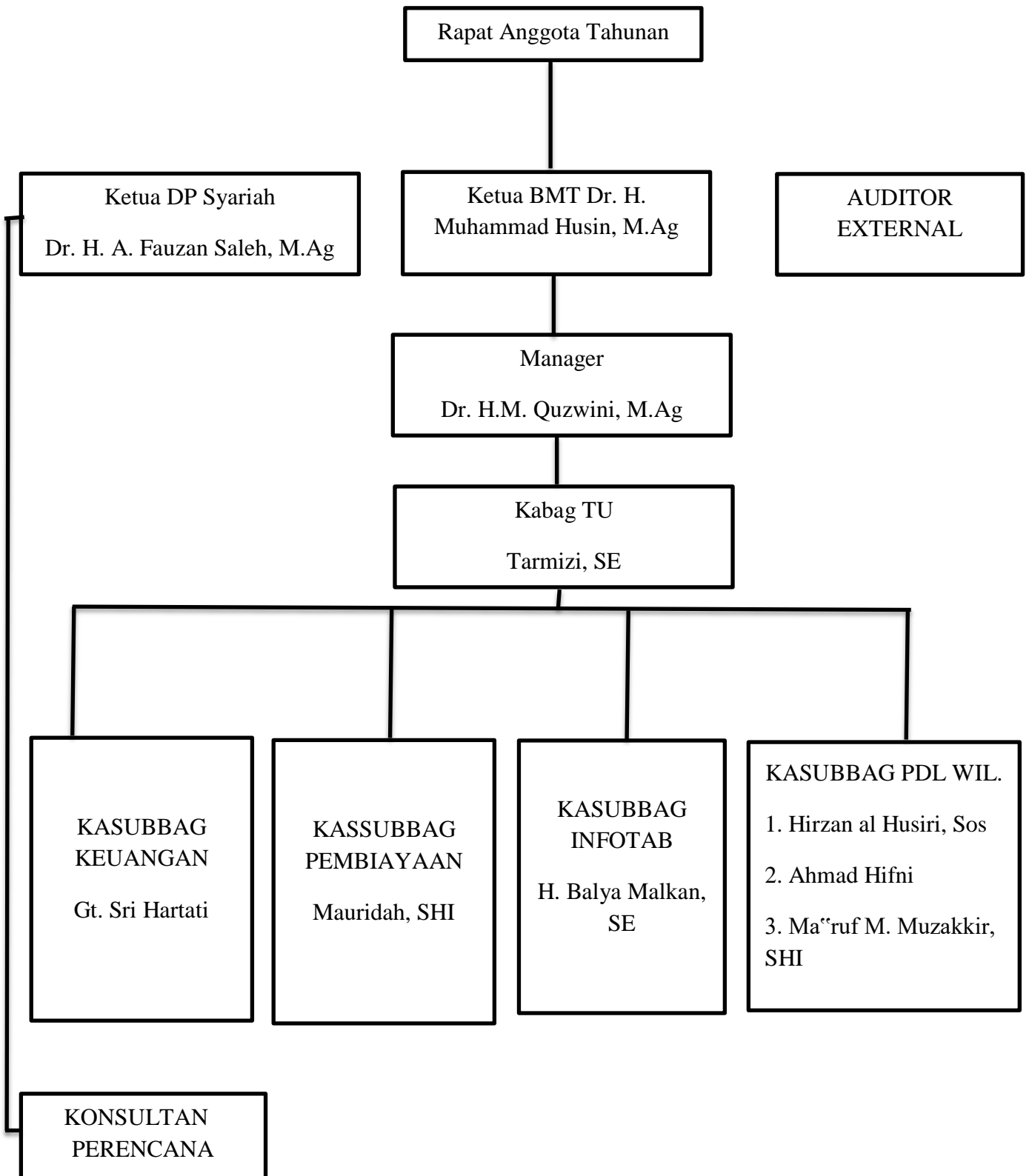
11/BH/KDK.16.1/XI/2000 tentang Pengesahan Akta Pendirian Koperasi pada tanggal 20 November 2000.

- 2) Surat Pemerintah Daerah Kabupaten Banjar tentang Surat Izin Usaha Simpan Pinjam Nomor 15/SISP/518/DISKOP.UMKM/X/2016.
- 3) Ketentuan lainnya, yaitu:
  - a) NPWP. No. 02.050.681.2-732.000;
  - b) NPWRD. No. R.2.0029209.05.08;
  - c) TDP. No. 16.2.64.00035;
  - d) SISP. No. 15/SISP/518/DISKOP.UMKM/X/2016.
  - e) SIUP. No. 510/249/DPMTSP/PM/2017, SKTU. No. 503/694/DPMPTSP/2018;
- 4) Status bangunan yang ditempati adalah Hak Milik Lembaga Koperasi Syariah BMT Al-Karomah Martapura dengan Nomor Sertifikat 00147 dan 00148.
- 5) Operasionalisasi Koperasi Syariah BMT Al-Karomah Martapura adalah wilayah Kabupaten Banjar dan Kota Banjarbaru.

e. Struktur Organisasi BMT Al-Karomah Martapura

Maksud dari adanya struktur organisasi adalah untuk mengatur dan menyampaikan tugas kepada karyawan perusahaan agar dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Sehingga setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan. Berikut struktur organisasi BMT Al-Karomah Martapura:





Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT Al-Karomah Martapura

Sumber: Company Profile Koperasi Syariah BMT Al-Karomah Martapura, 2024

## 2. Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 10 orang karyawan BMT Al-Karomah Martapura. Berdasarkan hasil pembagian kuesioner maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, komposisi usia responden yang merupakan Karyawan BMT Al;Karomah Martapuradapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
30 – 38 tahun	2	20%
39-45 tahun	3	30%
46 – 55 tahun	5	50%
Total	10	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa terdapat 2 orang responden yang berusia 30-38 tahun dengan persentase 20%, 3 orang responden yang berusia 39-45 tahun dengan persentase 30%, dan 5 orang responden yang berusia 46-55 tahun dengan persentase 50%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Perempuan	3	30 %
Laki-Laki	7	70 %
Total	10	100%

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat 3 orang responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 30% dan 7 oarang responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 70%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1 tahun-15 tahun	4	40%
16 tahun – 25 tahun	6	60%
Total	10	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terdapat responden dengan masa kerja selama 1 – 15 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 40% dan responden dengan masa kerja selama 16 – 25 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 60%.

### 3. Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sampel yang diteliti mempunyai distribusi normal maupun tidak. Hasil uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 24. Hasil uji normalitas dilampirkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
ETIKAX	.147	10	.200*	.940	10	.557
LOYALY	.179	10	.200*	.918	10	.344

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24 2024

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Data pada variabel Etika Kerja Islam (X) memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena signifikansi  $>$  0,05 jadi data berdistribusi normal.
- 2) Data pada variabel Loyalitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena signifikansi  $>$  0,05 jadi data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk dapat mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linier atau

tidak. Jika nilai sig > 0,05 maka terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan jika nilai sig < 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LOYALY *	Between	(Combined)	52.900	6	8.817	.897	.586
ETIKAX	Groups	Linearity	33.673	1	33.673	3.424	.161
		Deviation from Linearity	19.227	5	3.845	.391	.831
Within Groups			29.500	3	9.833		
Total			82.400	9			

*Sumber:* Hasil Olah Data SPSS 24 Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* sig. yaitu 0,831 > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap variabel loyalitas kerja karyawan.

#### c. Hasil Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana berdasarkan dengan hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen. Uji ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

$X$  = Subjek pada variabel independen

- a* = Nilai konstanta harga Y jika  $X = 0$
- b* = Nilai arah/koeffisien regresi pada variabel independen yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Hasil analisis regresi linier sederhana untuk etika kerja islam terhadap loyalitas kerja karyawan menggunakan *IBM SPSS* versi 24 dapat dilihat pada tabel 4.26 dan 4.27.

Tabel 4. 6 Model Summary Etika Kerja Islam dengan Loyalitas Kerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.409	.335	2.468

a. Predictors: (Constant), ETIKAX

b. Dependent Variable: LOYALY

Berdasarkan tabel 4.26 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,639 dan diperoleh koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,409 yang artinya pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan yaitu sebesar 40,9%.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	11.408		.494	.634
	ETIKAX	.813	.346	.639	2.351	.047

a. Dependent Variable: LOYALY

Pada tabel 4.27 menjelaskan besarnya nilai konstan (a) yaitu sebesar 5.640 sedangkan nilai etika kerja Islam (X) sebesar 0,813, sehingga persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.640 + 0,813X$$

Persamaan diatas menggambarkan jika nilai konstanta etika kerja Islam sebesar 5.640 dan koefisien regresi X sebesar 0,813 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai etika kerja Islam, maka nilai Loyalitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,813. Sehingga dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif.

Selanjutnya untuk pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana dapat mengaju pada dua hal yakni:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05
  - a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
  - b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari tabel 4.27 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047  $< 0,05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan setelah diterapkan etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

- 2) Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel
  - (a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

(b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Sesuai dengan tabel 4.4 hasil *output* analisis regresi linier sederhana antara etika kerja Islam dengan loyalitas kerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.351. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh melalui tabel t uji 2 pihak dapat dilihat dengan total sampel 10 orang dengan jumlah 2 variabel pada taraf signifikansi 0,05 di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.860. karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $2.351 > 1.860$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan setelah diterapkan etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

## B. Analisis Data

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika kerja merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika kerja sangat berhubungan dengan keagamaan, maka daei itu timbulah etika kerja Islam yang menekankan dalam Islam bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Etika kerja Islam terdiri dari Al-Quran, Hadits yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal, kata amal berarti segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang, apakah itu perbuatan baik ataupun buruk.



Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Loyalitas para karyawan dalam suatu lembaga itu mutlak diperlukan demi kesuksesan lembaga itu sendiri.

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Angket digunakan untuk mengukur pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan, yang terdiri dari 20 pernyataan angket. Dari instrumen ini setelah diuji kevalidan dan reliabilitasnya kemudian diberikan kepada karyawan BMT Al-Karomah Martapura yang menjadi sampel penelitiannya yaitu sebanyak 10 orang.

Berdasarkan data hasil uji hipotesis etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan menggunakan analisis regresi sederhana sebesar 0,047. Berdasarkan pada perhitungan statistik koefisien regresi sederhana yang diperoleh oleh peneliti memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 5.640 dan koefisien variabel etika kerja Islam (X) adalah sebesar 0,813. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 5.640 + 0,813 X$  (etika kerja Islam).

Selanjutnya dilakukan uji T untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T pada sampel jumlah variabel 2 pada taraf signifikansi 0,047 yaitu 2,351. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,531 > 1,860$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mana berarti terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y. berdasarkan hasil uji koefisien determinasi etika kerja Islam

sebesar 0,409 yang artinya pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan yaitu sebesar 40,9%. Jika etika kerja Islam (X) ditingkatkan sebesar satu persen, maka loyalitas kerja karyawan pun akan meningkat, nilai koefisien tersebut adalah positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel etika kerja Islam (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT Al-Karomah Martapura.

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan atau lembaga, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan, seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya (Kumorotomo, 2016).

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika kerja merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika kerja sangat berhubungan dengan keagamaan, maka daei itu timbulah etika kerja Islam yang menekankan dalam Islam bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Etika kerja Islam terdiri dari Al-Quran, Hadits yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal, kata amal berarti segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang, apakah itu perbuatan baik ataupun buruk.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Loyalitas para karyawan dalam suatu lembaga itu mutlak diperlukan demi kesuksesan lembaga itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian milik Catur Sigit Hartanto yang menyatakan bahwa hasilnya sama dengan penelitian milik peneliti yang mana analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.