

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SELF EFFICACY, SOCIAL
MEDIA DAN EMPOWERMENT TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

LINDA RAHMIWATI

NIM:16820047

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SELF EFFICACY*, *SOCIAL MEDIA* DAN *EMPOWERMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

LINDA RAHMIWATI

NIM:16820047

DOSEN PEMBIMBING:

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI., M. Si.

NIP: 19840216 200912 2 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-217/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul : **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SELF EFFICACY, SOCIAL MEDIA DAN EMPOWERMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Linda Rahmiwati
NIM : 16820047
Telah diujikan pada : Jumat, 21 Februari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M. Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1 003

Penguji II

Hasan Al Banna, SEI., M.E.
NIP. 19900312 000000 1 301

Yogyakarta, 24 Februari 2020
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003





HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Linda Rahmiwati

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Linda Rahmiwati

NIM : 16820047

Judul Skripsi : “Pengaruh *Knowledge Management*, *Self Efficacy*, *Social Media*, dan *Empowerment* terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

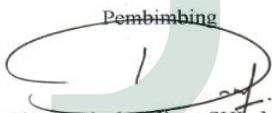
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 11 Februari 2020

Pembimbing


Dian Nuriyah Solissa, SH., M. Si.
NIP: 19840216 2009122 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Rahmiwati

NIM : 16820047

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Knowledge Management*, *Self Efficacy*, *Social Media* Dan *Empowerment* Terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 11 Februari 2020



Linda Rahmiwati
NIM. 16820047

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Rahmiwati
NIM : 16820047
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Knowledge Management*, *Self Efficacy*, *Social Media* Dan *Empowerment* Terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal 11 Februari 2020
Yang menyatakan,



(Linda Rahmiwati)

MOTTO

**“Setiap Orang Memiliki Porsinya Masing-Masing,
Lakukan Yang Terbaik Dan Temukan Porsi Terbaik Yang
Telah Tuhan Siapkan”**

Dan ingatlah ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Aku akan menambahkan (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangatlah pedih”. – (Q.S Ibrahim: 7)

-Linda Rahmiwati-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta, *Inaq* Huriah dan *Amaq* Mahsin yang tidak henti-hentinya mencintai, menyayangi, mengasihi dan mengajarkan pentingnya sebuah kesabaran dalam sebuah kesederhanaan.

Beserta Almamater Tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنَسَّى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis penatkan kehadirat Allah SWT. atas mikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.

9. Orang tua tercinta *Amaq* Mahsin dan *Inaq* Huriah yang selalu mendoakan, memberikan cinta, kasih, sayang serta telah banyak berkorban baik materi maupun non materi kepada penulis.
10. Kakak tercinta Muhammad Hilmiadi, S.Pd. dan kakak ipar Raudatul Jannah, S.Pd., dan keponakan tersayang Sakha dan Sayyid yang selalu menjadi penyemangat kepada penulis.
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016, khususnya PS A yang selalu berproses bersama.
12. Seluruh teman-teman Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (FORSEBI) yang sudah mengajarkan dan memberikan pengalaman yang luar biasa.
13. Seluruh teman-teman Generasi Baru Indonesia (GENBI) DIY yang telah memberikan pengalaman yang luar biasa.
14. Bapak Suprat dan keluarga selaku induk semang serta teman-teman KKN Dusun Temon, Purwosasi yang pernah serumah, mengabdikan dan berproses bersama.
15. Teman-teman alumni Man 1 Lombok Timur Yogyakarta, serta Istika, Yayan, Hasri, Lia, Halida, Yayuk dan Puspita yang sudah kebersamaan sejak awal menginjakkan kaki di Yogyakarta.
16. Adyana yang sudah menjadi rekan tim organisasi dan Mailani, serta Suci yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Serta seluruh keluarga besar, teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Yogyakarta, 11 Februari 2020

Linda Rahmiwati
NIM. 16820047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. <i>Employee Performance</i>	14
2. <i>Knowledge Management</i>	21
3. <i>Self Efficacy</i>	27
4. Social Media	31
5. Empowerment	36
B. Telaah Pustaka	39
C. Pengembangan Hipotesis	45
D. Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Jenis Pengumpulan Data	50
C. Teknik Pengumpulan Data	50
D. Populasi dan Sampel	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Karakteristik Responden	60
C. Hasil Penelitian	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP	94

A. Kesimpulan	94
B. Keterbatasan Penelitian	95
C. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	xxiii



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Grand Theory</i>	14
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	49



DAFTAR TABEL

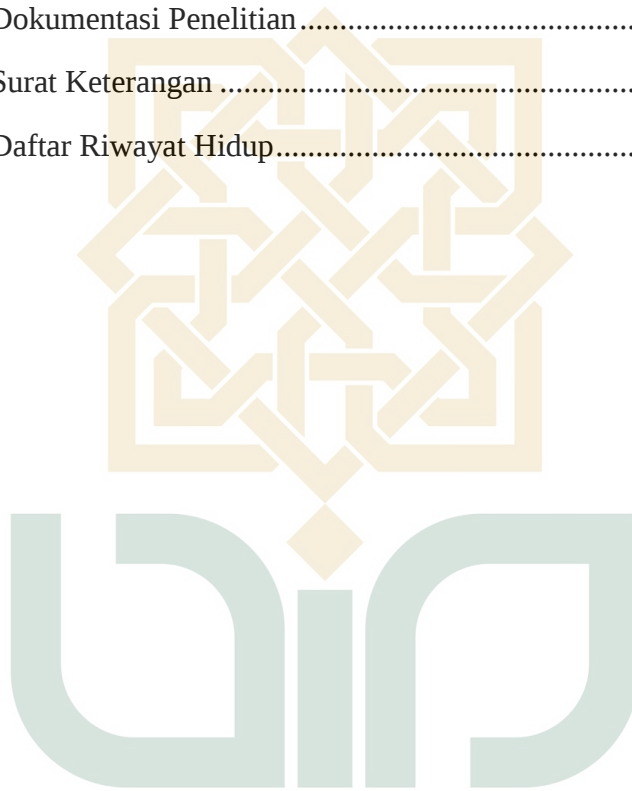
Tabel 1.1 Jumlah Rekening DPK Perbankan Syariah.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah	3
Tabel 1.3 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian.....	39
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4 Usia Responden.....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Knowledge Management</i>	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Social Media</i>	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Empowerment</i>	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Employee Performance</i>	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.16 Hasil Uji F	76
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner <i>Variabel Knowledge Management</i>	81
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner <i>Variabel Self Efficacy</i>	84
Tabel 4.19 Detail Jawaban Kuesioner <i>Social Media</i>	88

Tabel 4.20 Detail Jawaban Kuesioner <i>Empowerment</i>	92
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara	xxix
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 20.....	xxx
Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxxi
Lampiran 5 Output Hasil SPSS.....	xxxii
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	xlvi
Lampiran 7 Surat Keterangan	li
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	lii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *knowledge management*, *self efficacy*, *social media*, dan *empowerment* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *employee performance*. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *knowledge management*, *self efficacy*, *social media*, dan *empowerment* terhadap *employee performance*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh anggota populasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge management* dan *empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Sedangkan *self efficacy* dan *social media* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

Kata kunci: *Employee Performance, Knowledge Management, Self Efficacy, Social Media, Empowerment.*

ABSTRACT

This study aims to explain the influence of knowledge management, self efficacy, social media, and empowerment on employee performance at Madina Syariah Bank in Yogyakarta. The dependent variable in this study is employee performance. While the independent variables in this study are knowledge management, self efficacy, social media, and empowerment of employee performance. The population in this study were all employees of Yogyakarta Madina Syariah Bank. The sampling method used was saturated samples or all members of the research population. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. The analysis used is multiple linear regression techniques. The results of the analysis show that the control loop management and empowerment have a positive effect on employee performance. While self efficacy and social media do not affect employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Knowledge Management, Self Efficacy, Social Emdia, Empowerment.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman yang terus berkembang dan diimbangi dengan kemajuan teknologi menjadikan setiap negara dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dalam meningkatkan pertumbuhan ekonominya. Pertumbuhan ekonomi Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan teknologi informasi dan komunikasi (www.kominfo.go.id). Pengaruh teknologi informasi ini dapat dilihat melalui perkembangan penggunaan internet dan media sosial di Indonesia yang cukup besar. Berdasarkan hasil survei Hootsuite pada bulan Januari 2019 dapat dilihat bahwa digital report Indonesia yang cukup baik dimana dari 268,2 juta penduduk Indonesia, sekitar 150 juta sudah menjadi pengguna internet sekaligus pengguna aktif media sosial (www.hootsuite.com).

Selain itu pertumbuhan ekonomi yang baik juga harus dipengaruhi dan didorong oleh keberadaan sistem lembaga keuangan yang baik salah satunya perbankan. Menurut Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati bahwa perbankan memiliki peranan penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pemerataan ekonomi sehingga pemerintah bersama dengan *stakeholder* harus saling berkoordinasi untuk memastikan bahwa arah kebijakan yang dilakukan telah tepat sasaran atau belum (www.liputan6.com).

Sistem perbankan di Indonesia terdiri dari perbankan konvensional dan perbankan syariah. Munculnya sistem perbankan syariah dilatarbelakangi oleh tuntutan masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam yang

diperkirakan hingga tahun 2020 jumlah penduduk muslim Indonesia mencapai 86,4% dari total penduduk (www.globalreligious.org). Keberadaan perbankan syariah diharapkan mampu memberikan dampak yang besar bagi sosial ekonomi masyarakat dan mampu mendorong perekonomian nasional.

Perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang baik dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan aset, pertumbuhan pembiayaan, perkembangan Dana Pihak Ketiga (DPK) dan beberapa faktor lain yang dimiliki oleh perbankan syariah. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan, pada tahun 2014 jumlah rekening DPK sebesar 13.970 ribu, tahun 2015 sebesar 18.010 ribu, tahun 2016 naik menjadi 22.199 ribu, kemudian tahun 2017 sebesar 25.837 ribu, terakhir tahun 2018 mencapai 29.068 ribu.

Tabel 1.1
Jumlah Rekening DPK Perbankan Syariah

Jumlah Rekening (dalam ribuan)	2014	2015	2016	2017	2018
Giro	149	179	301	259	288
Tabungan	13.970	18.010	21.587	25.240	28.406
Deposito	267	293	311	338	374

Sumber: Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2018

Perkembangan perbankan syariah juga dapat dilihat melalui perkembangan rasio keuangan perbankan syariah. Pada bulan Juni 2019 tingkat NPF (*Non Profit Financing*) sebesar 2,02%, tingkat CAR (*Capital Adequacy Ratio*) sebesar 19,56%, tingkat ROA (*Return on Asset*) sebesar 1,68%, tingkat BOPO (Beban Oprasional Pendapatan Operasional) sebesar 83,94%, serta tingkat FDR (*Financing to Deposit Ratio*) sebesar 86,15% (www.ojk.go.id).

Namun dengan potensi dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini terdapat beberapa hal yang menjadi tugas utama bagi perbankan untuk kedepannya. Menurut Rozalinda (2014) kendala perkembangan perbankan syariah yakni masalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih banyak berasal dari latar belakang bukan syariah sehingga SDM yang ada dihasilkan melalui “karbitan” pelatihan secara singkat. Tidak hanya itu SDM perbankan syariah belum di tunjang dengan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia yang memadai sehingga memicu munculnya pembiayaan bermasalah (www.infobank.com). Hal ini juga sejalan dengan *roadmap* perbankan syariah tahun 2015-2019 bahwa tantangan perbankan syariah kedepan terkait dengan belum memadainya kualitas dan kuantitas SDM serta teknologi informasi (TI) yang belum mendukung dalam pengembangan produk dan jasa perbankan syariah (www.ojk.go.id).

Permasalahan SDM ini juga dapat dilihat melalui faktor-faktor di atas. Namun, dapat dilihat melalui perkembangan jumlah tenaga kerja perbankan syariah selama beberapa tahun yang cenderung mengalami perkembangan yang fluktuatif dibandingkan dengan peningkatan jumlah tenaga kerja.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Bank	2015	2016	2017	2018	Juli 2019
BUS	51.413	51.110	51.068	49.516	49.743
UUS	4.403	4.487	4.678	4.955	4.997
BPRS	5.102	4.372	4.619	4.918	5.291
Total	62.933	61.985	62.382	61.407	60.031

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Juli 2019

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja pada perbankan syariah mengalami perkembangan yang fluktuatif namun cenderung menurun selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2016 jumlah tenaga kerja perbankan syariah yakni 61.985 mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun 2015 yakni 62.933. Kemudian pada tahun 2018 yakni 61.407 mengalami penurunan dari tahun 2017 yakni 62.382. Selanjutnya, pada bulan Juli 2019 sebanyak 60.031 juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Dengan pertumbuhan yang fluktuatif, industri perbankan syariah sudah melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mencapai visi dan misi dalam mengembangkan sumber daya manusianya (Alhamid, 2019).

Salah satu cara yang dapat dilakukan perbankan syariah dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangannya yakni perbankan syariah harus memiliki *capacity building* yang baik. Menurut Rozalinda (2016) yang dapat dilakukan salah satunya yakni dibutuhkan sumber daya insani yang profesional dan berkualitas serta mampu mengetahui perbankan syariah tidak hanya secara konseptual tetapi juga pada tataran praktis mengenai ekonomi Islam.

SDM memiliki peranan penting dalam perkembangan organisasi dan/atau perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM adalah potensi organisasi berupa kekayaan dan menjadi modal organisasi dan dapat dijadikan sebagai potensi secara materi maupun non materi. Pada setiap organisasi atau perusahaan faktor SDM merupakan bagian yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena bagaimanapun kecanggihan peralatan yang dimiliki perusahaan, tetap harus

digerakkan oleh manusia supaya dapat berfungsi dengan baik (Sapariah, 2015). Disamping itu juga sumber daya manusia juga dapat menciptakan produktivitas dan efektivitas perusahaan (Devita, 2017).

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara individual maupun kelompok. Suatu organisasi membutuhkan sebuah manajemen yang bagus sehingga menunjang kinerja organisasi tersebut. Menurut Yusuf (2012) *knowledge management* merupakan rangkaian proses yang dilalui oleh suatu organisasi dalam bentuk perencanaan serta pengontrolan kinerja terkait pembentukan proses pengetahuan yang dapat membantu organisasi atau lembaga dalam memilih, mendapatkan, mendistribusikan, dan membagikan informasi yang dianggap penting.

Selain dari aspek manajemen pengetahuan, untuk menunjang kinerja juga dipengaruhi oleh faktor individu yakni bagaimana efikasi yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut. Menurut Lunenburg (2011) dalam Sebayang dan Sembiring (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah serta mampu menentukan tindakan dalam penyelesaian suatu masalah, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan kemajuan teknologi saat ini, tidak dipungkiri bahwa internet terutama media sosial merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, dikarenakan dengan adanya media sosial akses informasi yang diterima oleh anggota organisasi akan jauh lebih cepat. Menurut Nasrullah (2012) *social media* merupakan medium internet yang memungkinkan pengguna dalam

mempresentasikan diri, berbagi, berinteraksi, dan berkomunikasi sehingga membentuk ikatan antar pengguna secara virtual. Namun, kinerja juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan atau organisasi mampu memberdayakan anggotanya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Sadarusman (2004) pemberdayaan merupakan sebuah proses untuk mendorong seluruh anggota organisasi untuk menggunakan wewenang, inisiatif serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pemberdayaan ini mengakibatkan individu atau karyawan mendapatkan otonomi, kekuasaan serta kepercayaan untuk membuat aturan yang dapat digunakan dalam membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kandou, et al. (2016) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance*. *Knowledge management* membantu perusahaan dalam mengelola informasi perusahaan sehingga mampu meningkatkan perencanaan dan pengontrolan kerja (Yusuf, 2012). Penelitian yang telah dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah sehingga dapat mencapai tujuan yang diarpakan (Lunenburg, 2011). Penelitian yang telah dilakukan oleh Song, et al. (2019) menyatakan bahwa *social media* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. *Social media* merupakan media yang mampu membentuk ikatan sosial secara virtual sehingga membantu percepatan komunikasi antar anggota organisasi (Nasrullah, 2012).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arifudin, et al. (2018) menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance*. *Empowerment* merupakan sebuah proses yang mendorong individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pemberian otonomi, kekuasaan serta kepercayaan sehingga berdampak pada pembentukan kepercayaan antar karyawan dan manajemen (Sadarusman, 2004).

Terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa penelitian selanjutnya, penelitian Torabi, et al. (2016) yang meneliti terkait pengaruh *knowledge management* terhadap *performance*, menyatakan variabel manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laoh, et al. (2016) menyatakan bahwa variabel *knowledge management* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sebayang & Sembiring (2017) meneliti tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Noviawati (2016), menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rajalingam Jauhar dan Bashawir (2015) tentang pengaruh *empowerment* terhadap kinerja, menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, et al. (2018) menyatakan bahwa *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari beberapa perbedaan (*gap*) penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan empat

variabel independen. Variabel independen yang digunakan yakni *knowledge management*, *self efficacy*, *socal media* dan *empowerment*. Penelitian ini dilakukan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dan bertujuan untuk memberikan masukan bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan dan *employee performance* melalui penataan *knowledge management* yang baik, meningkatkan motivasi secara tim untuk mengoptimalkan pengaruh *self efficacy* bagi kinerja karyawan, penggunaan dan pengoptimalan *social media* baik *social media* yang dimiliki oleh karyawan maupun perusahaan dalam mempromosi produk, jasa dan media mengoptimalkan pembiayaan perusahaan, serta mengoptimalkan *empowerment* dalam meningkatkan partisipasi karyawan secara individu untuk mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan bank syariah yang pada tahun 2017 telah mendapatkan penghargaan dari Infobank sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan peringkat kinerja yang sangat baik. Selain itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta juga memiliki kualitas penghimpunan dana yang tergolong baik selama beberapa tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah penghimpunan dana pihak ketiga dari tahun 2015-2018. Berikut tabel terkait perkembangan jumlah penghimpunan DPK (Dana Pihak Ketiga) Bank Madina Syariah Yogyakarta:

Tabel 1.3
Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta

Tahun	Jumlah Penghimpunan DPK (Ribuan Rp)
2015	30.408.986
2016	39.935.621
2017	46.849.717
2018	49.214.225

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Peningkatan jumlah DPK tersebut menginterpretasikan bahwa adanya *knowledge management* yang cukup baik, sehingga transfer pengetahuan antar karyawan yang baik dan mengakibatkan persebaran informasi dapat dilakukan dengan cepat, selain itu dengan jumlah DPK yang terus meningkat menunjukkan adanya *empowerment* yang baik dari Bank Madina Syariah Yogyakarta kepada karyawannya tanpa ada perbedaan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Namun, dengan perkembangan jumlah DPK yang cukup baik Bank Madina Syariah Yogyakarta masih harus lebih banyak berbenah kembali dikarenakan selama tiga tahun terakhir rasio NPF (*Non Profit Financing*) mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 tingkat NPF mencapai 5,44%, kemudian turun pada tahun 2018 menjadi 7,03% dan terakhir mengalami penurunan kembali pada Juni 2019 mencapai 10,17%. Peningkatan NPF atau pembiayaan ini dapat ditimbulkan melalui kurangnya motivasi secara tim yang disarankan oleh karyawan sehingga *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tidak mampu untuk meningkatkan *performance* yang dimiliki. Selain itu, meningkatnya NPF tersebut juga dapat ditimbulkan oleh pemanfaatan *social media* yang belum optimal terutama dalam mempromosikan produk dan jasa serta sebagai sarana

untuk mengoptimalkan kembalinya pembiayaan yang sudah diberikan kepada nasabah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian sebelumnya serta melakukan penelitian kembali dengan menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi *employee performance* ke dalam empat variabel independen yaitu *knowledge management*, *self efficacy*, *socal media*, dan *empowerment* dengan judul **“PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SELF EFFICACY, SOCIAL MEDIA, DAN EMPOWERMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *social media* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh *social media* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh *empowerment* terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *knowledge management*, *self efficacy*, *social media* dan *empowerment* terhadap *employee performance* di masa yang akan datang.

b. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, terutama Bank Madina Syariah Yogyakarta. Penelitian ini semoga mampu menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar *performance* karyawan lebih baik lagi.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberi gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab pertama yakni pendahuluan yang berisi penjelasan penelitian secara umum. Pokok pembahasan dalam bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian dan pembahasan terakhir yakni sistematika pembahasan penelitian.

Bab kedua yakni landasan teori. Bab ini berisi landasan teori yang digunakan penyusun dalam menyelesaikan rumusan masalah yang telah disusun pada Bab I. Pokok bahasan dalam bab ini meliputi: landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka berfikir.

Bab ketiga merupakan metode penelitian. Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang mencakup jenis penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, objek penelitian (populasi dan sampel), definisi variabel operasional, serta metode analisis data.

Bab keempat merupakan hasil dan pembahasan. Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis dari pengolahan data yang didapat selama melakukan penelitian, baik analisis secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan teori.

Bab kelima merupakan penutup. Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi. Dimana dalam bab ini mencakup tentang kesimpulan

penelitian, keterbatasan penelitian serta saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *knowledge management*, *self efficacy*, *social media*, dan *empowerment* terhadap *employee performance* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel *knowledge management* berpengaruh positif terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini dikarenakan adanya transfer pengetahuan antar karyawan sehingga mampu mengoptimalkan *employee performance*.
- 2) Variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini dikarenakan terdapat faktor penting dalam *self efficacy* tidak dimiliki secara baik oleh karyawan, sehingga *self efficacy* tidak memberikan pengaruh terhadap *employee performance*.
- 3) Variabel *social media* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini dikarenakan dalam pemberian tugas, pimpinan cenderung memberikan tugas secara langsung bukan melalui *social media*.
- 4) Variabel *empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* Bank Madina Syariah Yogyakarta. Hal ini dikarenakan Bank Madina Syariah

Yogyakarta telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan *empowerment* perusahaan dan berdampak bagi pengambilan keputusan karyawan sehingga permasalahan cepat terselesaikan dan mempengaruhi dalam peningkatan *performance* karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

- 1) Sampel dalam penelitian ini hanya 31 orang. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta objek penelitian yang lebih luas.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen (*knowledge management*, *self efficacy*, *social media*, dan *empowerment*) untuk mengetahui pengaruh terhadap *employee performance*.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan, maka terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan mampu memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta

Diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki melalui manajemen yang semakin baik. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu untuk mempertahankan kualitas *performance* yang sudah baik dan mampu memaksimalkan *performance* yang dimiliki.

2) Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah jumlah responden penelitian untuk meningkatkan kredibilitas penelitian. Selain itu, diharapkan mampu menambah variabel sehingga dapat memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen. Serta, mampu untuk menggunakan analisis dengan model yang berbeda sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid, T. (2019). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia (2009-2018) Dan Sumber Daya Manusianya*. 10, 1–5.
- Ar Rifa'i, M. N. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir/Muhammad Nasib Ar Rifa'i*. Gema Insani Press.
- Arifudin, Aldisa., Brasit, Nurdin., Parawansa, D. A. . (2018). Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke the Influence of Empowerment and Organizational Culture on Work Satisfaction and Their Impact on Employee. *HJABE*, 1(3), 15–36.
- Bandura, A. (1994). Bandura Self Efficacy Defined. *Encyclopedia of Human Behavior*, 71–81.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cetinkaya, Ali Sukru & Rashid, M. (2011). The Effect of Social Media on Employees' Job Performance: The mediating Role of Organizational Structure. *Economic Policy*, 2116, 0–33.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. In *International Journal of Business and Management* (Vol. 8, Issue 14).
- Chow, Irene Hau-Siu., Lo, Thamir Wing-chun., Sha, Zhenquan., Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3), 478–495.
- Darudiato, S., & Setiawan, K. (2013). Knowledge Management: Konsep dan Metodologi. *Jurnal ULTIMA InfoSys*, 4(1), 11–17.

- Devita, M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Dyahjatmayanti, N. I. dan D. (2015). *Manajemen Pengetahuan: Teori dan Praktik*. Gadjah Mada University Press.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate SPSS 21*. Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M.B & Risnawita, R. . (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz.
- Greenberg, J. & Baron, R. . (2003). *Behaviour in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice-Hall International.
- Jazuli, H. . (2006). *Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*. Kencana.
- Kambey, Fendy Levi., S. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Studi Manajemen & Organisasi*, 10(2), 142–151.
- Kandou, Yunita Lidya, Victor P.K. Lengkong, G. S. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 147–158.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Laoh, Chres F. P., Tewal, Bernhard., Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment. *Journal of Management*, 3(2), 154–157.

- Machali, I. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Kaukaba Dipantara.
- Marsal, A. & F. H. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91–98.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2010). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Mursi, A. H. (1997). *SDM yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*. Gema Insani Press.
- Nasrullah, R. (2012). Internet dan Ruang Publik Virtual, Sebuah Refleksi atas Teori Ruang Publik Habermas. *Fakultas Ilmu Dakwah Dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah*, 4, 1.
- Nasrullah, R. (2015). *Media Sosial Perspektif Komunikasi, Budaya, dan Sosioteknologi*. Simbiosis Rekatama Media.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Rajalingam, Y., & Jauhar, J. (2015). A Study on the impact of empowerment on employee performance: The mediating role of appraisal. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(1), 92–104.
- Rozalinda. (2014). Potret Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Al-'Adl*, 7(2).
- Rozalinda, R. (2016). Epistemologi Ekonomi Islam dan Pengembangannya pada Kurikulum Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1–28.
- Sadariusman, E. (2004). Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan. *Fokus Ekonomi*, 3, 2.
- Sangkala. (2007). *Knowledge Management*. Grafindo.

- Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*.
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, J. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*. 4(1), 335–345.
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of the usage of social media in the workplace on team and employee performance. *Information and Management*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu.
- Supriyono, R. (2010). *Desain Komunikasi Visual*. Andi.
- Suwatno, P. dan D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Thomas, K.W & Velthouse, B. . (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur, an Implementasi*. Graha Ilmu.
- Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 471–481.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.

Wijaya, D. (2015). Pengaruh High Performance Human Resource Management Practices dan Self Management Practices Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta). *Derivatif*, 9(2), 85–96.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Palikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

www.bankmadinasyariah.com diakses pada tanggal 18 Oktober 2019 oukul 19.04 WIB.

www.globalreligiousfutures.org diakses pada tanggal 17 Oktober 2019 pukul 07.57 WIB.

www.hootsuite.com diakses pada tanggal 19 Oktober 2019 pukul 18.08 WIB.

www.kominfo.go.id diaksespada tanggal 20 Oktober 2019 pukul 08.13 WIB.

www.liputan6.com diliput oleh Angga Yuniar dan diakses pada 17 Oktober 2019 pukul 07.35 WIB.

www.ojk.go.id diakses pada 16 Oktober 2019 Pukul 10.00 WIB.

Yusuf, P. M. (2012). *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, *SELF EFFICACY*, *SOCIAL MEDIA* DAN *EMPOWERMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
(STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

Yth.

Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang mengajukan permohonan pengisian kuesioner ini:

Nama : Linda Rahmiwati

NIM : 16820047

Status : Mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Dengan Hormat,

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kuesioner ini dilakukan untuk penelitian. Oleh karena itu, saya meminta bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk berpartisipasi dan sukarela dalam pengisian kuesioner ini. Saya akan sepenuhnya menjamin kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara/ i. Atas bantuan dan partisipasinya dengan segala kerendahan hati saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti

Linda Rahmiwati

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Pertanyaan-pertanyaan berikut adalah item-item mengenai judul penelitian yang saya ambil yaitu “Pengaruh *Knowledge Management*, *Self Efficacy*, *Social Media* Dan *Empowerment* Terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”. Untuk itu mohon Bapak/Ibu memberi centang pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban, dengan keterangan **STS (Sangat Tidak Setuju)**; **TS (Tidak Setuju)**; **S (Setuju)**; **SS (Sangat Setuju)**.

Sebelum melakukan pengisian, lengkapi identitas di bawah ini.

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Status : ☐ Belum Menikah
☐ Menikah

Usia : Tahun

Lama Bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 3-4 tahun
☐ 1-2 tahun ☐ > 5 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S1
☐ D3 ☐ S2

Variabel *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta cepat tanggap terhadap informasi yang ada				
2	Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta memiliki kemampuan untuk mentransfer pengalaman dalam berorganisasi				
3	Atasan selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk mewujudkan visi perusahaan melalui pengetahuan yang dimiliki				
4	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan diskusi terkait pekerjaan				
5	Bank Madina Syariah Yogyakarta mengelola mekanisme manajemen dengan sistem komputer				
6	Fasilitas internet yang ada sangat membantu proses kerja karyawan BTN Syariah KC Solo dalam hal transfer pengetahuan dan informasi				
7	Bank Madina Syariah Yogyakarta mampu menyesuaikan perubahan yang terjadi baik dari segi teknologi maupun informasi dari waktu ke waktu				
8	Bank Madina Syariah Yogyakarta mampu mereorganisasi pengetahuan sebagai basis dapta karyawan				
9	Bank Madina Syariah Yogyakarta selalu memberikan arahan-arahan yang mampu memunculkan ide-ide dan pengetahuan baru				
10	Bank Madina Syariah Yogyakarta memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan ide kreatif melalui berbagai metode kreatif				

Variabel *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya selalu bisa mengatasi masalah sulit jika saya berusaha cukup keras.				
2	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya selalu tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.				
3	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan memperhatikan bagaimana cara orang lain menyelesaikan masalah				
4	Saya dapat belajar dalam menyelesaikan masalah melalui orang-orang disekeliling saya				
5	Saya memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan masalah ketika mendapat dukungan penuh dari orang-orang disekeliling saya				
6	Saya semakin yakin dengan kemampuan yang saya miliki ketika orang lain mengatakan bahwa saya bisa menyelesaikan masalah dengan baik				
7	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya.				
8	Saya mampu mengontrol tingkat stress dan cemas ketika sedang menghadapi masalah				

Variabel *Social Media* (Media Sosial)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Menggunakan media sosial membuat pekerjaan saya lebih cepat.				
2	Menggunakan media sosial membuat pekerjaan saya lebih efektif.				
3	Sangat mudah untuk mempelajari bagaimana menggunakan media sosial.				
4	Sangat mudah untuk berinteraksi dengan menggunakan media sosial.				

Variabel *Empowerment* (Pemberdayaan)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya melaksanakan kewajiban secara sadar sesuai tanggung jawab saya pada perusahaan.				
2	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir.				
3	Saya ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.				
4	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya.				
5	Saya mengerjakan tugas sesuai petunjuk teknis yang diberikan.				
6	Saya memiliki kesempatan dalam menggunakan ide yang saya miliki dalam bekerja.				
7	Hasil kerja saya sesuai dengan harapan atasan.				

Variabel *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya mampu mencapai standar hasil kerja perusahaan				
2	Saya mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan				
3	Saya mampu memenuhi standar mutu hasil kerja perusahaan				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan				
5	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan				
6	Saya selalu menyerahkan hasil kerja tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan				
7	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
8	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir				
9	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain				

10	Saya mampu bekerjasama dalam tim				
----	----------------------------------	--	--	--	--



LAMPIRAN 2

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCAR

1. Apakah di Bank Madina Syariah terdapat pelatihan dan pengembangan karyawan?
2. Apakah ada forum karyawan yang digunakan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman yang diterima karyawan?
3. Apakah ada kegiatan kumpul dan diskusi pada waktu tertentu antara karyawan dan pimpinan?
4. Apakah dalam pengambilan keputusan atas suatu hal, terutama yang berkaitan dengan operasional, karyawan harus mendiskusikan dengan pimpinan?
5. Akses komunikasi antar karyawan menggunakan sosial media apa?
6. Apakah ada grup media sosial yang didalamnya terdapat pimpinan dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah?
7. Untuk grup media sosial, apakah digunakan sebagai akses dalam berbagi informasi atau digunakan juga sebagai fasilitas untuk memberikan tugas?
8. Untuk pemberian tugas kepada karyawan apakah lebih sering menggunakan media sosial atau secara langsung dan bertatap muka?
9. Apakah setiap tahun, karyawan diberikan target tertentu yang harus di capai oleh karyawan?
10. Apa konsekuensi yang diterima karyawan ketika mencapai atau tidak mencapai target yang telah diberikan kepada karyawan?

LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA SPSS 20

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	17	54,8	54,8	54,8
Valid Perempuan	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 tahun	5	16,1	16,1	16,1
1-2 tahun	2	6,5	6,5	22,6
Valid 3-4 tahun	15	48,4	48,4	71,0
>5 tahun	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat_Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/S				
Valid MK	5	16,1	16,1	16,1
D3	1	3,2	3,2	19,4
S1	25	80,6	80,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	25	80,6	80,6	80,6
3-4 Tahun	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

No Responden	<i>Knowledge Management (X₁)</i>										Total X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38

No Responden	<i>Self Efficacy (X₂)</i>								Total X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	4	3	4	26
3	4	3	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	3	3	2	3	3	3	3	3	23
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	3	3	3	3	4	4	4	4	28
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	4	3	4	3	26
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	3	4	3	4	3	4	3	28
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16
23	3	3	3	3	3	3	3	4	25
24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
25	3	3	3	3	3	4	3	3	25
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16
27	3	3	3	3	3	3	4	4	26
28	4	3	3	3	3	4	3	3	26
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31	4	3	4	3	4	4	4	4	30

No Responden	<i>Social Media (X₃)</i>				Total X ₃
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12

9	4	4	4	4	16
10	3	3	3	3	12
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	4	4	4	4	16
14	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	4	3	4	14
19	3	3	3	3	12
20	2	2	3	3	10
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	4	4	4	15
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	4	4	4	4	16
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	4	4	4	4	16

No Responden	Empowerment (X ₄)							Total X ₄
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	4	4	3	3	3	23
3	4	3	3	3	4	3	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	3	4	3	3	3	3	3	22
7	3	3	3	3	3	4	3	22
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	4	2	3	3	3	4	23
10	4	3	4	3	3	3	3	23
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	4	4	4	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	4	3	4	3	3	4	24

19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	4	4	3	3	4	3	24
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	4	3	3	3	3	3	22
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	3	4	3	3	3	3	3	22
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	3	4	3	3	3	3	3	22
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	3	3	3	3	4	3	22
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	4	4	3	4	4	4	4	27

No Responden	Employee Performance (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39



LAMPIRAN 5

OUTPUT HASIL SPSS 20

1. UJI VALIDITAS

a. Variabel *Knowledge Management* (X_1)

		Correlations										
		KM _1	KM _2	KM _3	KM _4	KM _5	KM _6	KM _7	KM _8	KM _9	KM _10	RATA _KM
KM_ 1	Pearson Correlat ion	1	,606 **	,539 **	,563 **	,563 **	,563 **	,563 **	,446 *	,618 **	,453 *	,738**
	Sig. (2- tailed)		,000	,002	,001	,001	,001	,001	,012	,000	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KM_ 2	Pearson Correlat ion	,606 **	1	,518 **	,555 **	,555 **	,555 **	,555 **	,606 **	,474 **	,474 **	,719**
	Sig. (2- tailed)	,000		,003	,001	,001	,001	,001	,000	,007	,007	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KM_ 3	Pearson Correlat ion	,539 **	,518 **	1	,783 **	,632 **	,632 **	,481 **	,382 *	,669 **	,528 **	,784**
	Sig. (2- tailed)	,002	,003		,000	,000	,000	,006	,034	,000	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KM_ 4	Pearson Correlat ion	,563 **	,555 **	,783 **	1	,663 **	,832 **	,495 **	,563 **	,697 **	,697 **	,867**
	Sig. (2- tailed)	,001	,001	,000		,000	,000	,005	,001	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KM_ 5	Pearson Correlat ion	,563 **	,555 **	,632 **	,663 **	1	,663 **	,663 **	,563 **	,697 **	,539 **	,824**
	Sig. (2- tailed)	,001	,001	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KM_ 6	Pearson Correlat ion	,563 **	,555 **	,632 **	,832 **	,663 **	1	,495 **	,563 **	,697 **	,697 **	,845**

	Sig. (2-tailed) N	,001 31	,001 31	,000 31	,000 31	,000 31		,005 31	,001 31	,000 31	,000 31	,000 31
KM_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,563** 31	,555** 31	,481** 31	,495** 31	,663** 31	,495** 31	1 31	,739** 31	,855** 31	,382* 31	,781** 31
KM_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,446* 31	,606** 31	,382* 31	,563** 31	,563** 31	,563** 31	,739** 31	1 31	,783** 31	,453* 31	,760** 31
KM_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,618** 31	,474** 31	,669** 31	,697** 31	,697** 31	,697** 31	,855** 31	,783** 31	1 31	,557** 31	,894** 31
KM_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,453* 31	,474** 31	,528** 31	,697** 31	,539** 31	,697** 31	,382* 31	,453* 31	,557** 31	1 31	,733** 31
RAT_A_KM	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738** 31	,719** 31	,784** 31	,867** 31	,824** 31	,845** 31	,781** 31	,760** 31	,894** 31	,733** 31	1 31

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

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

b. Variabel *Self Efficacy* (X₂)

Correlations

	SE_1	SE_2	SE_3	SE_4	SE_5	SE_6	SE_7	SE_8	RATA _SE
SE_1 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	1 31	,841* * 31	,882* * 31	,841* * 31	,832* * 31	,798* * 31	,798* * 31	,717* * 31	,908** 31
SE_2 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,841* * 31	1 31	,854* * 31	1,000 ** 31	,841* * 31	,819* * 31	,819* * 31	,819* * 31	,940** 31
SE_3 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,882* * 31	,854* * 31	1 31	,854* * 31	,882* * 31	,770* * 31	,855* * 31	,770* * 31	,929** 31
SE_4 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,841* * 31	1,000 ** 31	,854* * 31	1 31	,841* * 31	,819* * 31	,819* * 31	,819* * 31	,940** 31
SE_5 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,832* * 31	,841* * 31	,882* * 31	,841* * 31	1 31	,798* * 31	,961* * 31	,798* * 31	,943** 31
SE_6 Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,798* * 31	,819* * 31	,770* * 31	,819* * 31	,798* * 31	1 31	,764* * 31	,843* * 31	,897** 31
SE_7 Pearson Correlat ion	,798* * 31	,819* * 31	,855* * 31	,819* * 31	,961* * 31	,764* * 31	1 31	,843* * 31	,932** 31

	Sig. (2-tailed) N	,000 31	,000 31	,000 31	,000 31	,000 31	,000 31		,000 31	,000 31
SE_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,717* 31	,819* 31	,770* 31	,819* 31	,798* 31	,843* 31	,843* 31	1 31	,897** 31
RAT A_S E	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,908* 31	,940* 31	,929* 31	,940* 31	,943* 31	,897* 31	,932* 31	,897* 31	1 31

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

c. Variabel Social Media (X₃)

Correlations

		SM_1	SM_2	SM_3	SM_4	RATA_S M
SM_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 31	,866** 31	,841** 31	,777** 31	,919** 31
SM_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,866** 31	1 31	,855** 31	,933** 31	,966** 31
SM_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,841** 31	,855** 31	1 31	,916** 31	,949** 31
SM_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,777** 31	,933** 31	,916** 31	1 31	,956** 31
RATA_S M	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,919** 31	,966** 31	,949** 31	,956** 31	1 31

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

d. Variabel *Empowerment* (X₄)

Correlations

		EM_ 1	EM_ 2	EM_ 3	EM_ 4	EM_ 5	EM_ 6	EM_ 7	RATA_ EM
EM_1	Pearson Correlation	1	,465*	,431*	,504*	,766*	,435*	,674*	,789**
	Sig. (2- tailed)		,008	,015	,004	,000	,014	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_2	Pearson Correlation	,465*	1	,276	,479*	,411*	,395*	,635*	,688**
	Sig. (2- tailed)	,008		,133	,006	,022	,028	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_3	Pearson Correlation	,431*	,276	1	,539*	,441*	,481*	,224	,640**
	Sig. (2- tailed)	,015	,133		,002	,013	,006	,226	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_4	Pearson Correlation	,504*	,479*	,539*	1	,712*	,563*	,815*	,846**
	Sig. (2- tailed)	,004	,006	,002		,000	,001	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_5	Pearson Correlation	,766*	,411*	,441*	,712*	1	,644*	,712*	,855**
	Sig. (2- tailed)	,000	,022	,013	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_6	Pearson Correlation	,435*	,395*	,481*	,563*	,644*	1	,563*	,751**
	Sig. (2- tailed)	,014	,028	,006	,001	,000		,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
EM_7	Pearson Correlation	,674*	,635*	,224	,815*	,712*	,563*	1	,846**
	Sig. (2- tailed)								
	N								

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,226	,000	,000	,001		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
RATA_	Pearson Correlation	,789*	,688*	,640*	,846*	,855*	,751*	,846*	1
EM	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

e. Variabel *Employee Performance* (Y)

Correlations											
	EP_1	EP_2	EP_3	EP_4	EP_5	EP_6	EP_7	EP_8	EP_9	EP_10	RATA_EP
EP_1	1	,713**	,850**	,713**	,542**	,542**	,292	,318	,519**	,453*	,713**
		,000	,000	,000	,002	,002	,111	,081	,003	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
EP_2		1	,850**	1,000**	,542**	,786**	,292	,519**	,318	,453*	,774**
		,000	,000	,000	,002	,000	,111	,003	,081	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
EP_3			1	,850**	,668**	,668**	,370*	,441*	,441*	,385*	,779**
		,000		,000	,000	,000	,040	,013	,013	,032	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
EP_4				1	,542**	,786**	,292	,519**	,318	,453*	,774**
		,000	,000		,002	,000	,111	,003	,081	,011	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
EP_5					1	,793**	,737**	,661**	,661**	,576**	,855**

	Sig. (2-tailed) N	,002 31	,002 31	,000 31	,002 31		,000 31	,000 31	,000 31	,000 31	,001 31	,000 31
EP_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,542** 31	,786** 31	,668** 31	,786** 31	,793** 31	1 31	,554** 31	,661** 31	,490** 31	,576** 31	,855** 31
EP_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,292 31	,292 31	,370* 31	,292 31	,737** 31	,554** 31	1 31	,637** 31	,637** 31	,571** 31	,714** 31
EP_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318 31	,519** 31	,441* 31	,519** 31	,661** 31	,661** 31	,637** 31	1 31	,718** 31	,736** 31	,817** 31
EP_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519** 31	,318 31	,441* 31	,318 31	,661** 31	,490** 31	,637** 31	,718** 31	1 31	,873** 31	,796** 31
EP_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,453* 31	,453* 31	,385* 31	,453* 31	,576** 31	,576** 31	,571** 31	,736** 31	,873** 31	1 31	,807** 31
RAT A_E P	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,713** 31	,774** 31	,779** 31	,774** 31	,855** 31	,855** 31	,714** 31	,817** 31	,796** 31	,807** 31	1 31

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

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

2. UJI RELIABILITAS

- a. Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

- b. Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,974	8

- c. Variabel *Social Media* (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	4

- d. Variabel *Empowerment* (X_4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	7

- e. Variabel *Employee Performance* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

3. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,16025158
Most Extreme Differences	Absolute	,204
	Positive	,159
	Negative	-,204
Kolmogorov-Smirnov Z		1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

4. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,209	,351		,596	,557		
	RATA_KM	,514	,112	,560	4,578	,000	,642	1,557
	RATA_SE	-,015	,088	-,026	-,168	,868	,414	2,417
	RATA_SM	,013	,136	,017	,094	,926	,286	3,491
	RATA_EM	,411	,186	,444	2,209	,036	,238	4,210

a. Dependent Variable: RATA_EP

5. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,033	,620		-1,666	,124
	RATA_KM	,224	,219	,295	1,021	,329
	RATA_SE	,021	,030	,174	,688	,506
	RATA_SM	-,159	,107	-,401	-1,494	,163

	RATA_EM	,266	,201	,366	1,326	,212
--	---------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS_RES

6. REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,209	,351		,596	,557
	RATA_KM	,514	,112	,560	4,578	,000
	RATA_SE	-,015	,088	-,026	-,168	,868
	RATA_SM	,013	,136	,017	,094	,926
	RATA_EM	,411	,186	,444	2,209	,036

a. Dependent Variable: RATA_EP

7. UJI HIPOTESIS

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,712	,17214

a. Predictors: (Constant), RATA_EM, RATA_KM, RATA_SE, RATA_SM

b. Dependent Variable: RATA_EP

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,312	4	,578	19,502	,000 ^b
	Residual	,770	26	,030		
	Total	3,082	30			

a. Dependent Variable: RATA_EP

b. Predictors: (Constant), RATA_EM, RATA_KM, RATA_SE, RATA_SM

c. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,209	,351		,596	,557
	RATA_KM	,514	,112	,560	4,578	,000
	RATA_SE	-,015	,088	-,026	-,168	,868
	RATA_SM	,013	,136	,017	,094	,926
	RATA_EM	,411	,186	,444	2,209	,036

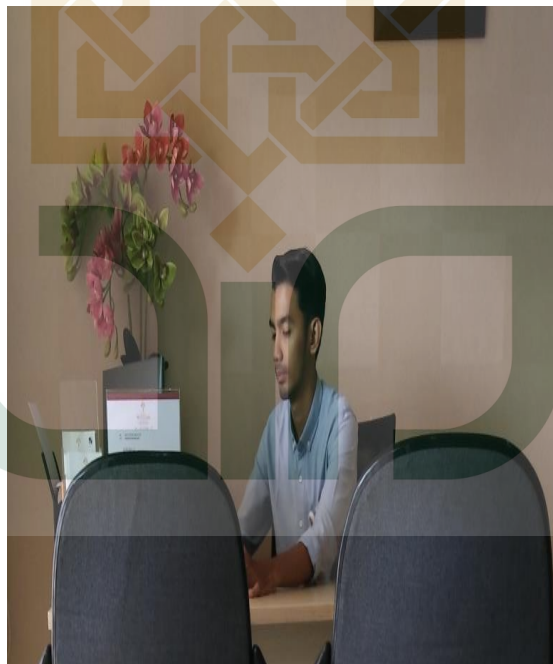
a. Dependent Variable: RATA_EP

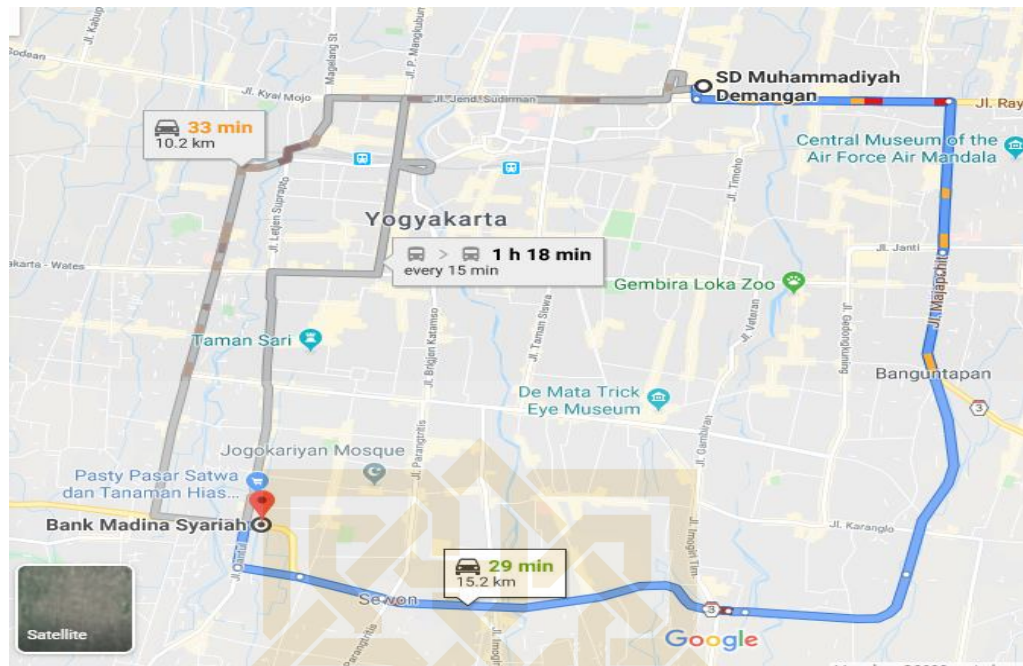


LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI PENELITIAN







LAMPIRAN 7

SURAT KETERANGAN


**BANK
MADINA
SYARIAH**
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
No. 086/E.DIR/BPRS-MMS/II/2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

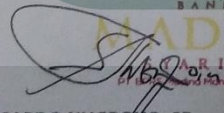
Nama : LINDA RAHMIWATI
No. Mhs : 16820047
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul **"PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SELF EFFICACY, SOCIAL MEDIA DAN EMPOWERMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)"**.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran*.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bantul, 18 Februari 2020


SABDO NUGROHO, SP
Direktur

Jl. Ringroad Selatan Dongkelan, Panggungharjo,
Sewon-Bantul, Yogyakarta, 55188
Telp.: (0274) 428-3747 - Fax.: (0274) 413-636
Email: bank.madina.syariah@gmail.com
Website: www.bankmadinasyariah.com

Sahabat dalam Beramal
PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
TERBUKA TAHUN 2008



LAMPIRAN 8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PERSONAL

Nama : Linda Rahmiwati

Jenis Kelamin : Perempuan

Ttl : Mumbul, 25 Februari 1998

Agama : Islam

Alamat : Dusun Mumbul, Desa Sikur, Kec. Sikur, Kab. Lombok Timur

Nomor Hp : 083129191725

E-Mail : lrahmiwati2502@gmail.com

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam



RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| 1. SDN 3 Sikur | 2004-2010 |
| 2. SMPN 1 Sikur | 2010-2013 |
| 3. MAN 1 Lombok Timur | 2013-2016 |
| 4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | 2016-2020 |

RIWAYAT ORGANISASI

1. Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI)
2. Generasi Baru Indonesia (GENBI) DIY