

# **PENGARUH KINERJA KARYAWAEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2022**

# **PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SYARIAH**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



- 1. Dr.Hj. Ramlah M, M.M**
- 2. Dr. Adzan Noor Bakri, SE,.,Sy,.,MA.Ek**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Tiansi

Nim : 16 04020179

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul :“Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas pada Bank Syariah ”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sayasendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab sayasendiri.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimanamestinya.

Palopo, 19 Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



Tiansi

NIM 16 0402 0179

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Syariah yang ditulis oleh Tiansi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0179 Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, 07 April 2022 Miladiyah bertepatan dengan 6 Ramadan 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 07 April 2022

### TIM PENGUJI

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.               | Ketua Sidang  |
| 2. Dr. Takdir, S.H., M.H                 | Penguji I     |
| 3. Megasari, S.Pd., M.Sc                 | Penguji II    |
| 4. Dr. Hj. Ramlah M, M.M.                | Pembimbing I  |
| 5. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A Ek | Pembimbing II |

()  
()  
()  
()  
()

Mengetahui :

IAIN PALOPO



Dekan IAIN Palopo  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Ramlah M., M.M.  
NIP. 19610208 199403 2 001

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah

Hendra Safri, S.E., M.M  
NIP. 19861020 201503 1 001

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada bank syariah” setelah melalui proses yang panjang. Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M. dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., C.A. Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Prodi Perbankan Syariah, Hendra Safri, SE., M.M. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk

sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

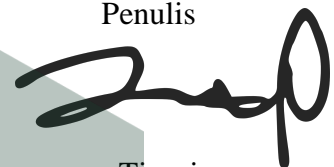
3. Dosen Pembimbing I, Dr. Hj. Ramlah M, M.M. dan Dosen Pembimbing II, Dr. Adzan Noor Bakri, M.A. Ek. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Penasehat Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak.,CA.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Perpustakaan beserta staf-staf dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda saya Ariatman dan ibunda saya Tati yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih
8. Saudara saya satu-satunya yaitu Saddam Husain S.Pd yang telah memberikan motivasi dan arah kepada saya tanpa henti.
9. Kepada semua keluarga dan kerabat saya yang selalu ikut menjadi penyemangat saya dalam melakukan segala hal
10. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2016 (khususnya kelas F) yang telah banyak membantu dan bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2016 sampai sekarang.
11. Kepada sahabat sekaligus saudariku tercinta Sunarti, St. Hajerah, Tenri Ajeng,

dan Susanti yang selama ini menjadi sahabat berbagi suka dan duka, serta membantu dan memberikan dukungan selama dalam menyusun skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridhonya Amin.

Palopo 22 Mei 2021

Penulis



Tiansi



# PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

## A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	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	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	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	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*  
هَوَّلَ : *hauḷa*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ... اِي	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ... اِي	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

رَمَات : *rāmā*  
قَيْل : *qīla*  
يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).



seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i> )
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
سَيِّئٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila

kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ جَلَالٌ  
*dinullahibuuah*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ  
*hum firahmatillah*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf

kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūft*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR ISTILAH</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	10
B. Landasan Teori .....	12
C. Kerangka Pikir .....	25
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Definisi Operasional Variabel .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Instrumen Penelitian .....	30
G. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen .....	31
H. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan .....	57



<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



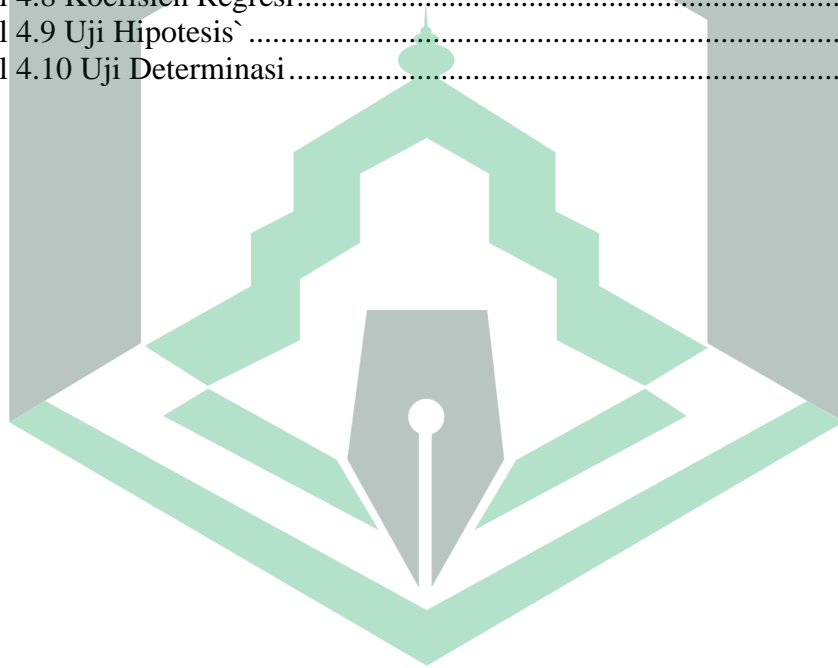
## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS Al- ahqaaf ayat/2:19 .....	30
--	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat bagi hasil Invetasi .....	15
Tabel 1.2 Pertumbuhan Aset BUA dan UUS.....	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Defrnisi Operasional Variabel .....	26
Tabel 3.2 Uji Validitas .....	30
Tabel 3.4 Uji Reabilitas .....	32
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	38
Tabel 4.2 Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Karasteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.4 Karasteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	41
Tabel 4.5 Struktur Organisasi .....	49
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas .....	52
Tabel 4.8 Koefisien Regresi.....	52
Tabel 4.9 Uji Hipotesis` .....	54
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	35
---------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

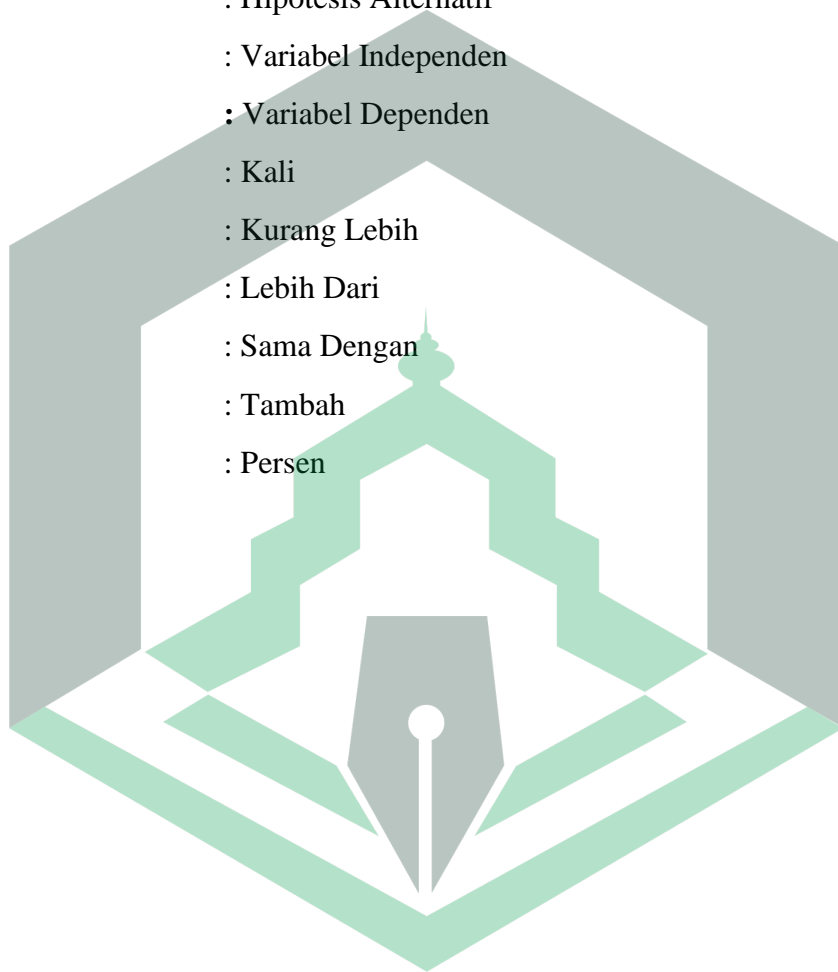
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik



## DAFTAR ISTILAH

SPSS	: <i>Statistical Package for Sosial Sciense</i>
Q.S	: Quran Surah
H <sub>o</sub>	: Hipotesis Nol
H <sub>a</sub>	: Hipotesis Alternatif
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
>	: Kurang Lebih
<	: Lebih Dari
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
%	: Persen



## ABSTRAK

**Tiansi, 2022.** *“Pengaruh kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Syariah”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Ramlah M dan Adzan Noor Bakri.

Pengukuran kinerja karyawan di Bank Syariah penting dilakukan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan berkembang di masa yang akan datang, Serta mampu bertahan di tengah persaingan lembaga keuangan yang begitu ketat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja pada Bank syariah.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner dari peneliti kepada responden (karyawan pada bank syariah indonesia cabang ratulangi). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu di mana semua jumlah populasi di jadikan sebagai sampel dengan jumlah sampel 30 orang. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien.

Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada Bank syariah Indonesia cabang Ratulangi kota Palopo dengan besar pengaruh berjumlah 15.5%. Sedangkan sisa nya sebesar  $100\% - 15.5\% = 84.5\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan kedalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Produktivitas.

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Perkembangan zaman membuat lembaga keuangan juga ikut berkembang, baik itu lembaga keuangan berbentuk Bank ataupun lembaga keuangan berbentuk non Bank. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Menurut undang-undang Perbankan nomor 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak.<sup>1</sup>

Didalam perjalanan lembaga keuangan saat ini Bank sudah berkembang dan terbagi dalam dua golongan yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional sebagai media intermediasi yaitu menerima simpanan dari nasabah dan meminjamkannya kepada nasabah lain yang membutuhkan dana dengan sistem imbalan yang digunakan yaitu bunga, kehadiran Bank tersebut diakui telah mampu memenuhi kebutuhan manusia dan aktivitas Perbankan dapat dipandang sebagai wahana bagi masyarakat.<sup>2</sup> Adapun Bank syariah adalah Bank yang bekerja berlandaskan Al-Qur'an dan hadis di mana mekanismenya

---

<sup>1</sup>Ismail,*manajemen perbankan*, cet .IV, Jakarta kencana,2016,hal.2

<sup>2</sup>Zainul Arifin,*manajemen bank syariah*, cet.1, Jakarta alvabet,2002,hal.2



berdasarkan system bagi hasil.<sup>3</sup> Dua Bank tersebut saling berlomba-lomba agar lembaga keuangan yang mereka kelola tetap bertahan dan selalu berkembang di tengah persaingan yang begitu ketat. Akan tetapi perkembangan Bank syariah tidak begitu baik seperti pada awal terbentuknya Bank syariah dimana pada awalnya Bank syariah berkembang sangat pesat pada tahun 1997 Bank syariah mampu membuktikan bahwa Bank syariah lebih baik dari Bank konvensional, karena pada saat itu Bank syariah mampu bertahan ditengah krisis ekonomi yang melanda pada saat Bank lain mengalami kebangkrutan. Akan tetapi dilihat dari kondisi yang ada pada saat ini perkembangan Bank konvensional lebih meningkat ditandai dengan lebih banyaknya nasabah di Bank konvensional, lebih mudahnya lembaga Bank konvensional untuk dijangkau, serta lebih banyak masyarakat yang mengenal bank konvensional.

Berdasarkan Tabel 1.1 di bawah ini dapat dilihat bahwa bagi hasil deposito mudharabah setiap tahunnya mengalami penurunan. Dimana penurunan besar kecilnya persentase dipengaruhi beberapa faktor salah satunya yaitu tergantung pada kinerja manajemen dan kesehatan Bank syariah itu sendiri.<sup>4</sup> Penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>3</sup>Muhammad Syafii Antonio. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, cet.1, Jakarta gemainsane press, 2001, hal.18

<sup>4</sup>Bayu Tri Cahya, Rikha Sakiyah, dan rukini. *Analisi tingkat bagi hasil mudharabah, jurnal ilmiah ekonomi islam, fakultas ekonomi dan bisnis islam, IAIN kodus, vol.2, 2020, hal.2*

Tabel 1.1 Komposisi ekuavalen tingkat bagi hasil investasi IB mudharabah

Tahun	Investasi IB Mudharabah Deposito
2014	8,16
2015	7,32
2016	6,10
2017	6,04
2018	5,75

*Sumber: statistic perbankan syariah , otoritas jasa keuangan 2017 dan 2019*

Selain itu pada Table 1.2 yang ada di bawah memperlihatkan bahwa pertumbuhan asset bank syariah selama beberapa tahun mengalami penurunan, padahal tingkat penurunan asset merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan market share bank syariah.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Alif Candra indura, Abdul Azis Ahmad, dan suprpto . *Analisis factor eksternal dan internal yang mempengaruhi pertumbuhan asset bank syariah di Indonesia*, fakultas ekonomi dan bisnis, universitas jendral sudirman, vol. 01, 2019, hal.3

Tabel 1.2 Pertumbuhan Aset BUS dan UUS di Indonesia (persen)

Tahun	Persen
2010	40,90%
2011	50%
2012	30,10%
2013	20%
2014	10,10%
2015	10%
2016	20%
2017	19,90%

*Sumber : Otoritas jasa keuangan, 2018 (diolah)*

Selanjutnya dari tabel yang tertera di bawah dapat dikatakan bahwa nilai BAS efisien pada tahun 2015 sampai 2018, hal tersebut dikarenakan nilainya mencapai 1 atau 100%. Semakin rendah dari angka satu atau mendekati angka 0 maka semakin tidak efisien perkembangannya hal tersebut terjadi pada tahun 2019, mengalami penurunan.

Tabel 1.3 Tabel Efisiensi BUS Model CRS Periode 2015-2019

Nama	2015	2016	2017	2018	2019
BUS	0,682	1,000	1,000	1,000	0,885
BAS					

*Sumber: Hasil pengolahan data, 2020*

Di bawah ini tabel yang menunjukkan beberapa indikator pertumbuhan fisik dengan data yang disajikan dari tahun 2016 sampai 2019, adapun datanya :

<b>Jenis</b>		<b>Bank umum syariah</b>			
		<b>Tahun</b>			
<b>Indikator</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	
Total asset	254.184	288.027	316.691	335.482	
Jumlah kantor	13	13	14	14	
Jumlah cabang	473	471	478	480	
Kantor cabang pembantu	1.207	1.176	1.199	1.237	
Kantor kas	189	178	198	197	
ATM	3.127	2.585	2.798	2.824	
Jumlah tenaga kerja	51.110	51.068	49.516	49.884	
<b>Jenis</b>		<b>Unit usaha syariah</b>			
		<b>Tahun</b>			
<b>Indikator</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	
Total asset	102.320	136.154	160.636	172.279	
Jumlah bank konvensional yang memiliki UUS	21	21	20	20	
Jumlah kantor UUS	332	344	354	378	
Kantor cabang	149	154	153	160	
Kantor cabang pembantu	135	139	146	157	
Kantor kas	48	51	55	61	
ATM	132	143	171	168	
Jumlah tenaga kerja	4.487	4.678	4.955	5.233	

<b>Indikator</b>		<b>Tahun</b>			
		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Total asset	BUS DAN UUS	356.504	424.181	477.327	507.716
Total kantor	BUS DAN USS	2.201	2.169	2.229	2.292
Total ATM BUS dan UUS		3.259	2.728	2.962	2.992
Total tenaga kerja BUS dan UUS		55.597	55.746	54.471	55.097
<b>Jenis Bank pembiayaan rakyat syariah</b>					
<b>Indikator</b>		<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Jumlah bank		166	167	167	164
Jumlah kantor		453	441	495	569
Jumlah tenaga kerja		4.372	4.617	4.918	5.864

*Sumber: OJK, Statistik Perbankan Syariah, November 2019*

Berdasarkan tabel yang tertera di atas dapat dilihat bahwa total aset dan kantor Bank umum syariah dan unit usaha syariah mengalami kenaikan setiap tahun nya. Selanjutnya jumlah cabang pada Bank umum syariah mengalami kenaikan setiap tahunnya berbeda dengan jumlah cabang pada unit usaha syariah yang mengalami penurunan pada tahun 2018 tapi pada tahun 2019 mengalami peningkatan kembali. Pada kantor cabang pembantu antara bank umum syariah dan unit usaha syariah mengalami kenaikan, kecuali kantor cabang pembantu.

pada bank umum syariah yang mengalami penurunan pada tahun 2017 namun meningkat kembali pada tahun 2018-2019. Pada kantor kas bank umum syariah mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2019, sedangkan kantor kas pada unit usaha syariah selalu meningkat. Kemudian pada mesin ATM terjadi penurunan di tahun 2017 pada bank umum syariah namun kembali meningkat di tahun berikutnya, pada UUS jumlah ATM justru mengalami penurunan di tahun 2019. Pada tabel dengan jenis bank syariah bank yaitu bank pembiayaan rakyat syariah jumlah bank mengalami penurunan di tahun 2019.<sup>6</sup>

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa perkembangan bank syariah memang mengalami perkembangan yang cukup melambat, menurut Dr. Madani ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi antara lain yaitu: pertama sumber daya manusia, yaitu seiring dengan berkembangnya bank syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena pada dasarnya kebanyakan akademisi memilih karyawan yang berbasis pendidikan konvensional pada hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh bank syariah.<sup>7</sup> Dimana kita ketahui bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hal utama yang diperhatikan dalam peningkatan suatu perusahaan, karena jika kinerja sumber daya manusianya baik maka perusahaan tersebut dapat bertahan di tengah persaingan yang begitu ketat serta dapat terus berkembang. Akan tetapi jika kinerja sumber daya manusianya tidak baik maka dapat mengakibatkan perusahaan tersebut berhenti dan tidak dapat lagi

---

<sup>6</sup>Ade Irvi Nurul Husna. *Perkembangan industri perbankan syariah pada pembiayaan yang di salurkan, jurnal manajemen perbankan syariah, hal.130*

<sup>7</sup>Abdul Manan. *hukum perbankan syariah, jurnal mimbar hukum dan peradilan, edisi no.75, 2012, hal.32*

beroperasioanal dengan baik, kedua yaitu kurang nya sosialisasi pihak Bank kepada masyarakat tentang keberadaan Bank syariah, ke tiga yaitu kurang nya pemahaman masyarakat tentang produk yang di tawarkan, ke empat yaitu fitur bank syariah belum selengkap produk serupa bank konvensional. Jika keadaan ini terus terjadi maka hal hal tersebut dapat mengakibatkan perkembangan Bank syariah akan melambat dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, bahkan bisa saja mengakibatkan perkembangan bank syariah terhambat selama lamanya.

Untuk mengatasi hal tersebut ada beberapa hal yang harus ditingkatkan, hal utama yang harus di tingkatkan adalah system kinerja karyawan nya. Kinerja yang baik merupakan penopang utama bagi bank syariah karena bank merupakan badan usaha yang berorientasi pada profit atau keuntungan. Tanpa adanya kinerja yang baik jangan harap kegiatan dan keinginan pelanggan dapat dipenuhi dengan benar. Didalam dunia perbankan tujuan yang harus di capai agar bank tersebut dapat mengalami peningkatan di antara nya yaitu memudahkan dan merangsang konsumsi sehingga dapat menarik nasabah untuk membeli produk yang di tawarkan secara berulang-ulang, memaksimalkan kepuasan konsumen melalui berbagai pelayanan kinerja yang baik, menyediakan berbagai jenis produk pada bank tersebut agar nasabah bias memilih produk yang di inginkan , terakhir yaitu memaksimalkan mutu hidup dengan memberikan berbagai kemudahan kepada nasabah. Jika semua ini dilakukan dengan baik maka apa yang menjadi tujuan bank syariah dapat tercapai dan lembaga keuangan syariah bisa terus meningkat.

Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ” *Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja pada bank syariah*”.

## **B. Rumusan masalah**

1. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia?

## **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

## **D. Manfaat penelitian**

1. bagi penulis  
menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh.
2. bagi para pembaca  
Bagi para pembaca dapat menambah wawasan dan menjadi sumber ilmu dapat di jadikan acuan dalam pembuatan skripsi yang akan di lakukan
3. manfaat bagi bank  
dapat di jadikan sebagai bahan koreksian atau catatan untuk lebih meningkatkan lagi hasil kinerja nya, sekaligus memperbaiki apabila ada kekurangan dan kelebihan yang di peroleh dari penelitian ini.
4. Bagi masyarakat umum atau nasabah  
Dapat memberikan informasi yang lebih detail mengenai kinerja yang di terapkan oleh bank syariah



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Puspitawati Hafid (2018) dengan judul “ Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rakyat SULSEL Intermedia Kota Makassar “. Metode yang di gunakan yaitu penelitian kuantitatif, adapun hasil penelitian nya yaitu secara signifikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas.

Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurdin Yusuf (2018) dengan judul “ Pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama terhadap kinerja pegawai di Universitas Gorontalo” . Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dari penelitian yang di lakukan hasil yang diperoleh yaitu kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerja sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga yaitu penelitian yang di lakukan oleh Rifuandra Sudirman dan Syamsir (2019) dengan judul “ Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Padang Utara Kota Padang “. Metode yang digunakan adalah kuantitatif Asosiatif, adapun hasil penelitian nya yaitu integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara simultan ataupun persial.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismawati Sitepu (2019) dengan judul pengeruh disiplin kerja karyawan dalam meningkat kan produktivitas kerja pada

CV. Immanuel furnitur Surabaya. Dengan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,605, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 60,5%, sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 2.1 perbedaan dan persamaan penelitian terhadulu

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Ayu Puspitawati Hafid (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rakyat SULSEL Intermedia Kota Makassar	Penelitian ini menggunakan variabel disiplin sebagai indikator penilain sedangkan penelitian yang akan di lakukan menggunakan indikator kinerja. Selanjut nya pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.sedangkan yang akan peneliti gunakan pada penelitiannya yaitu regresi linear sederhana
2	Nurdin Yusuf (2018)	Pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama terhadap kinerja pegawai di Universitas Gorontalo	Penelitian ini menggunakan beberapa penilaian yaitu Kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerja sama, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan menggunakan satu variabel saja.
3	Rifuandra Sudirman	Pengaruh Integritas terhadap	Penelitian ini menggunakan tiga



seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.<sup>9</sup>

b) Melayu Hasibuan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Yang dinilai berdasarkan kecakapan, waktu, dll.

c) Wibowo

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan.<sup>10</sup>

d) Amstrong dan Baron

Kinerja merupakan hasil pekerjaan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>11</sup>

e) Donnelly, Gibson, dan Ivan Cherich dalam Rivai,

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung, remaja rosdakarya, 2017, h.55

<sup>10</sup> Wibowo. *Manajemen kinerja edisi lima*, Jakarta raja wali, 2016, hal.18

<sup>11</sup> Amstrong, M and Baron A. *Performance manangen-the new realities*, London Institut of personnel and Development, 2018, hal. 23

dapat diartikan sebagai penentu secara periodik efektifitas operasional suatu perusahaan.<sup>12</sup>

Jadi dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim , hal ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dengan kerangka yang disepakati, dengan tujuan yang telah direncanakan, serta standar persyaratan kompetensi.

#### b. Kinerja dalam prespektif islam

Dalam pandangan islam bekerja merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisah kan,mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari nilai keuntungan di dunia tetapi juga mencari pahala sebagai bekal di akhirat nanti.islam menyuruh umat nya untuk bekerja keras dan di ikuti oleh berbagai perangkat seperti nilai nilai moral seperti akhlak dan etika,di mana etika ini mengantar kan berbagai profesi dengan selamat hingga mencapai tujuan nya berupa ibadah yang ihklas kepada allah.sehingga dengan ada nya pemahaman nilai nilai islam di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja dapat membedakan mana baik mana yang buruk,mana yang bermanfaat mana yang tidak maka akan mengantar kan seorang individu mencapai suatu kinerja yang baik.

Kinerja dalam pandangan ekonomi islam merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan segala sesuatu yang telah di lakukan oleh seorang individu

---

<sup>12</sup> Donnelly, *et.al. Organisasi perilaku struktur dan proses* , Jakarta, bina rupa aksara, 2017, hal. 53

relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia Allah mengungkapkan nya dalam bentuk pahala dan siksa. Dimana ketika manusia melaksanakan sesuai dengan syariat islam maka Allah memberikan pahala tapi jika sebaliknya maka Allah memeberikan siksa yang pedih (ImaAmaliah,Aan Julia,Westi Riani,2013:162).<sup>13</sup> Sedangkan secara umum kinerja diartikan sebagai perilaku nyata yang di tampil kan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh perusahaan sesuai peran nya dalam sebuah perusahaan.kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup perusahaan (Anjur Prakasa Alam,2016:2).<sup>14</sup> Kinerja karyawan merupakan bagian dari faktor yang akan menopang dan mendukung pencapaian hasil yang maksimal, sehingga pada era perkembangan pasar global yang terus berjalan merupakan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam menjalankan usaha nya, di dalam persaingan yang begitu ketat di perlukan suatu pengelola perusahaan yang handal. Keberhasilan pengelola sumber daya perusahaan akan mencerminkan keberhasilan perusahaan tersebut. Tanpa ada nya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan maka perusahaan tersebut akan mengalami kondisi kestabilan keuangan yang tidak kondusif yang akan mengganggu berjalan nya operasional perusahaan(Suhardoyo, 2018: 193).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Amaliah, Ima, dkk. *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja, Unisbah, Vol. 29, No. 2, Desember 2013, hal b162.*

<sup>14</sup> Anjur Prakasa alam. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah, Jurnal Analisis Islamica, STAI Jam'iah Mahmudiyah Tanjung Pura, Vol. 5, No. 1, 2016, hal. 2*

<sup>15</sup>Suhardoyo. *Analisis impementasi model manajemen kinerja karyawan pada industri manufacture garment(studi kasus PT Tae young indah, jurnal hemanuora, STMIK Nusa Mandiri Jakarta, Vol. 18, No.2, 2 september 2018, hal.193*

Dalam prespektif ekonomi islam penerapan nilai-nilai islam dalam kinerja karyawan akan memeberikan dampak pada citra yang baik di masyarakat dan membangun kepercayaan di masyarakat. Ada nya penerapan nilai nilai islam pada perbankan syariah memberikan harapan agar agar produk produk yang di tawarkan perbankan syariah bukan hasil tambal sulam dengan tujuan untuk mencari keuntungan semata,melainkan suatu produk yang benar benar pada nilai nilai transendental ekonomi islam yang mengandeng secara bersama anatara dimensi etis,moral,dan spritual.di samping itu bank syariah di harapkan mampu memberikian kemudahan kepada masyarakat kalangan bawah dalam mengakses dana dan mengdari dari riba.nilai nilai ekonomi islam adalah nilai nilai transendental yang mendasari semua praktek kinerja ekonomi di dalam islam,nilai nilai tersebut di turunkan dari tiga aspek ajaran islam yaitu Aqidah,Syariah,dan Akhlak(Athi Hidayati,2012:65).<sup>16</sup>

c. Indikator kinerja pegawai

Menurut Muhammad Mahsun berpendapat bahwa indikator kinerja terdiri dari:

- a) Pelayanan yang tepat waktu serta berkualitas
- b) Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai
- c) Kehadiran

Melayu S.P Hasibuan (2000:31) yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan indikator-indikator yang dinilai dari kinerja antara lain:

---

<sup>16</sup> Athi hidayati. *Implementasi Nilai Nilai Islam di PT Bank Syariah KCP Jombang, Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, 2012, Vol.1, NO. 1, 2012, hal. 65*

a) Kerja sama

Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja bersama dengan karyawan lain dalam penyelesaian tugas yang di berikan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

b) Kejujuran

Yang di maksud dengan Kejujuran dalam suatu usaha atau organisasi yaitu kemampuan mengatakan sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

c) Kedisiplinan

Merupakan suatu kondisi yang di bentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan

d) Kecakapan

Yaitu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan beragam tugas yang di berikan dalam suatu pekerjaan

e) Tanggung jawab

Adalah sebuah kewajiban yang harus di lakukan atau di laksanakan pada saat menjadi bagian dari organisasi atau suatu perusahaan

Menurut Michel dalam Rizki ada 5 indikator yang dikemukakan yaitu:

a) Kualitas kerja yang dihasilkan



- b) Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen
- c) Kecepatan kerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan juga peningkatan kerja
- d) Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin
- e) Inisiatif yang artinya setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan nya sendiri agar tidka terjadi kemandulan dalam melaksanakan suatu pekrjaan

Berdasarkan indikator-indikator yang diterapkan diatas maka peneliti mengambil indikator menurut Melayu S Hasibuan yaitu:

- a) Kerjasama
  - b) Kejujuran
  - c) Kedisiplinan
  - d) Kecakapan
  - e) Tanggung jawab
- d. Faktor-faktor kinerja

Dalam buku tentang evaluasi kinerja sumber daya manusia ( Mangku negara, 2010:15) mengemukakan adanya faktor-faktor kinerja bisa dilihat dari faktor eksternal dan faktor internal, yang lebih jelas nya diurai sebagai berikut:

Faktor internal yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat seseorang , seperti misalnya kinerja seorang baik di sebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seorang itu merupakan tipe yang bekera keras .

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, misalnya sikap, perilaku dan tindakan-tindakan para rekan kerja ataupun atasan.

e. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi moderen penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya( Simumora, 2017:416).

Menurut Bernardi dan Russel, penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena dengan adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawainya.

f. Manfaat penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terhadap semua karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan, karena merupakan hal yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. selain itu penilaian kinerja dilaksanakan

secara teratur bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapainya. Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan tepat cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.<sup>17</sup>

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan perorganisasian tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik. Allah SWT berfirman dalam QS Al-ahqaaf:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya "dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tidak dirugikan" (QS Al-ahqaaf ayat 19)

Dari ayat di atas menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi ya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dari ayat di atas kita dapat mengambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan

<sup>17</sup> Suyadi prawirosentono. *kebijakan kinerja karyawan, edisi 1, Yogyakarta, BPF 1997, Hal.222*

mendapat balasan sesuai apa yang di kerjakan nya,seperti Allah SWT menaikan derajat mereka yang bekerja.

g. Tujuan penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan menurut Rivai adalah

sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat karyawan selama ini
- b) Pemberian imbalan yang serasi
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lain
- e) Memperkuat hubungan anantara karayawan dengan suoervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja meraka
- f) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan.

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat di artikan sebagai perbandingan antara apa yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>18</sup> Selain itu produktivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya dan faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan dalam suatu perusahaan. Di dalam ilmu ekonomi produktivitas merupakan nisba atau rasio antara hasil kegiatan ( output ,

<sup>18</sup>Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2004),h.9

keluaran ) dan segala pengorbanan ( biaya dan tenaga) untuk mewujudkan hasil tersebut ( input, masukan ).

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan. Kinerja keuangan Bank merupakan suatu ukuran yang menggambarkan kondisi keuangan suatu Bank. Bagi nasabah sebelum mendepositokan dananya mereka akan melihat terlebih dahulu kinerja keuangan Bank tersebut (Nur Mawaddah, 2015:246).<sup>19</sup>

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Di dalam produktivitas kerja ada beberapa Faktor yang mempengaruhi baik yang berhubungan dengan tenaga kerja ataupun faktor yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira,2007:227) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

- a) pertama yaitu Tenaga kerja, kenaikan sumbangan tenaga kerja pada Produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek.
- b) kedua adalah seni serta ilmi manajemen, dimana manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan Produktivitas,
- c) Ketiga modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membatu melakukan pekerjaan.

---

<sup>19</sup> Nur Mawadda. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Syariah, Jurnal Etikonomi, Vol. 14, No. 2, September 2015, hal.246*

Selain itu untuk mengetahui Produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran Produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja.

Menurut Henry Simamora(2004:612) faktor-faktor yang di gunakan dalam pengukuran Peroduktivitas kerja antara lain:

- a) pertama kualitas kerja dimana yang di maksud kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di tawarkan oleh karyawan.
- b) kedua ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas pada awal waktu yang di tentukan dilihat dari sudut Koordinasi dan hasil Output serta memaksimal kan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Upaya Peningkatan Produktivitas

Janet dalam buku yang ditulis Robert Denhardt menyatakan bahwa upaya peningkatan produktivitas di sektor publik, hendaknya difokuskan pada tiga hal sebagai berikut:

- a) Meningkatkan *level of service* dengan tetap mempertahankan biaya pada level yang konstan
- b) Menjaga *level service* seperti saat ini dengan pengupayaan penurunan biaya.
- c) Meningkatkan *performance* dan tingkat *service* sementara simultan berusaha untuk menurunkan biaya.

Pernyataan tersebut tidak terlalu bertentangan dengan pengertian Produktivitas

Dalam artian umum (yang biasa diterapkan dalam sektor privat), hanya saja dalam sektor publik, konsep produktivitas lebih ditekankan pada pemberian pelayanan publik optimal dengan tingkat biaya yang minimal. Dari hasil studi yang dilakukan oleh Robert Denhardt yang berjudul *Government Pruductivity News* paling tidak ada lima faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi pemerintah, yaitu sebagai berikut:

- a) Penekanan pada pegawai atau masyarakat, mereka ditantang, didorong, dan dikembangkan untuk berbuat dan membuat penilaian
- b) Kepemimpinan partisipatif, dalam hal ini pemimpin merancang organisasi yang ideal, mendefinisikan tujuan dan sasaran, kemudian mengartikulasikan hal tersebut dan mendorong komitmen diantara anggotanya.
- c) Jenis atau gaya pekerja yang inovatif, pegawai belajar dari efek-efek yang ditimbulkan oleh perilaku mereka. Mereka cenderung mencari pemecahan masalah secara kreatif, menjaga, monitoring secara ketat, serta smenggunakan feedback dan sistem kontrol sebagai sarana yang bermanfaat.
- d) Orientasi terhadap clien yang kuat. Organisasi lebih fokus pada client ketimbang dari birokrasi pemerintah, ada keselarasan nilai dan tujuan yang kuat antara organisasi pelaksana dengan pembuat keputusan atau organisasi tingkat atas.

- e) Pola pikir yang selalu mengarah pada kinerja yang optimal. Setiap orang memegang nilai yang selalu mendorong mereka untuk mengupayakan adanya peningkatan pada kinerja organisasi

d. Produktivitas dalam Pandangan Islam

Dalam islam, produktivitas dijelaskan dalam Q,S At-taubah (9) : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

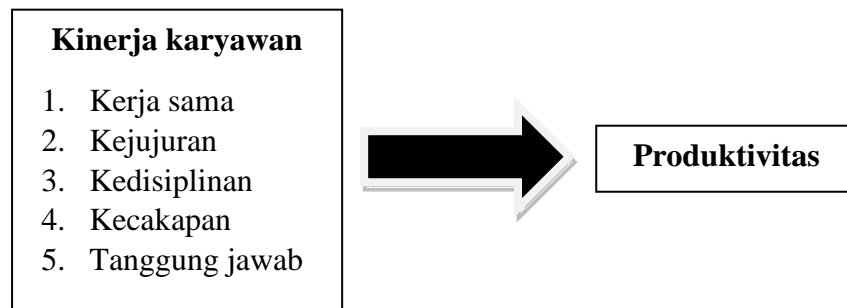
Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Produktivitas itu harus di pertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu bahwa besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai-sampai disebut dalam Al-hadis bahwa produktivitas erat kaitannya dengan jalan memperoleh pengampunan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian untuk mengukur pengaruh penelitian kinerja karyawan terhadap produktivitas pada bank syariah, dapat di pergunakan indikator sebagai berikut:





- 1) Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kinerja
- 2) Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah produktivitas(Y).

Penelitian ini meneliti tentang ada tidaknya pengaruh variabel independen (kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (produktivitas). Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat besarnya keuntungan yang di peroleh bank syariah setelah melihat kinerja karyawan nya

Dari model kerang pikir di atas dapat disimpulkan bahwa peran bank syariah di indonesia sangat penting, oleh sebab itu maka pihak bank perlu melihat dan meningkat kan kinerja karyawan didalam bekerja agar tercipta perbankan dengan prinsip syariah yang sehat dan efesien. Cara kinerja karyawan merupakan hal utama yang dapat menentukan Produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri, sehingga perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan agar dapat mengetahui peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin baik produktivitas yang di lakukan maka semakin meningkat pula laba yang di dapat.

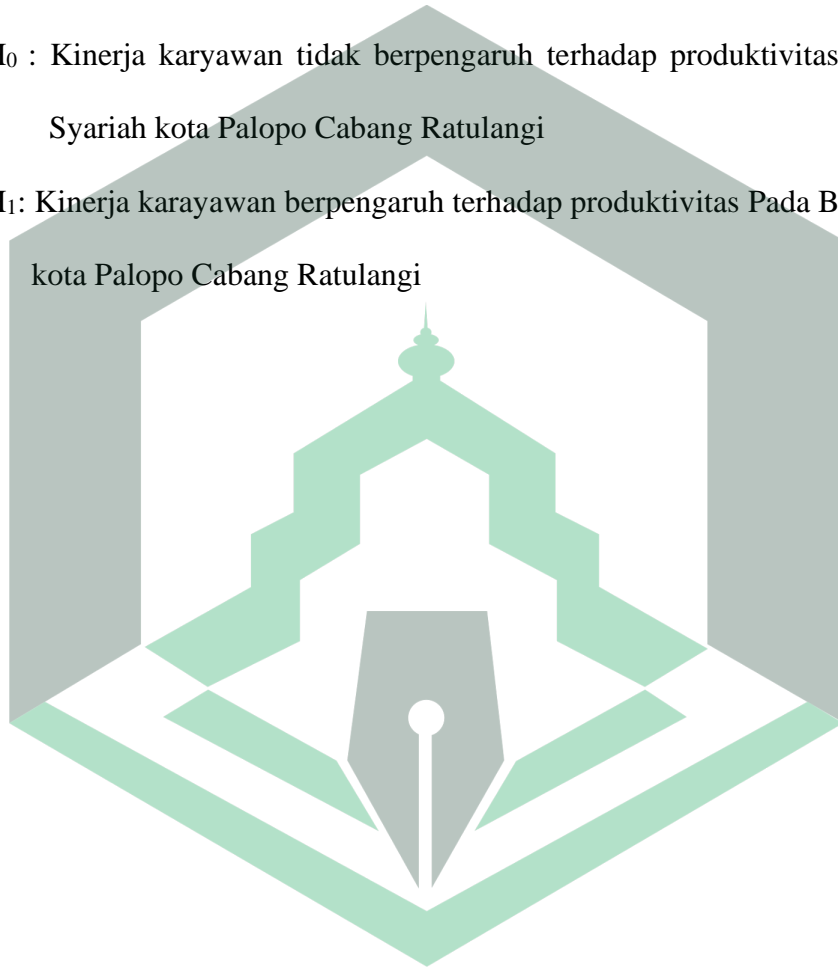
#### D. Hipotesis penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas dapat di kemukakan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu di uji kebenarannya. adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas

$H_0$  : Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada Bank Syariah kota Palopo Cabang Ratulangi

$H_1$ : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas Pada Bank syariah kota Palopo Cabang Ratulangi



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap sosial. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.<sup>20</sup>

### **B. Lokasi Penelitian**

Didalam melakukan penelitian perlu di kemukakan di mana situasi sosial tersebut akan diteliti.<sup>21</sup> Adapun lokasi atau tempat dilakukannya penelitian yang akan penulis lakukan yaitu Bank Syariah Indonesia cabang Ratulangi kota Palopo.

---

<sup>20</sup> Sugiono. *Metode penelitian kuantitatif dan r&d*, cet. xx, Bandung, Alfabeta cv, 2014, h.9

<sup>21</sup> Sugiono. *pemahaman penelitian kualitatif*, cet. IX, Bandung, Alfabeta cv, 2014, h.145

### C. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja karyawan (x)	Pengertian kinerja merupakan suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Tujuan kinerja adalah untuk mengubah potensi sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara memotivasi dan meremajakan sumber daya manusia.	Kerja sama, Kejujuran, Disiplin, Tanggung jawab, Kecakapan
Produktivitas(y)	Produktivitas merupakan istilah yang di gunakan dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara output dan input	Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu

### D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan tempat atau wilayah dimana terdapat sekelompok manusia yang akan dipelajari untuk dijadikan suatu kesimpulan. Sehingga populasi merupakan suatu wilayah yang generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki suatu kualitas dan karakteristik yang berbeda-beda di mana penelitian harus mempelajari dan memuat kesimpulan dari apa yang dihasilkan dari subjek tersebut.<sup>22</sup> Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di Bank

<sup>22</sup>Syofian Siregar, *statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*, (cet:1; Jakarta: PT bumi aksara, 2013), h.56

Syariah Indonesia Cabang Ratulangi kota Palopo yang berjumlah sekitar 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam tapi pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel nya menggunakan teknik total sampling yaitu di mana semua jumlah populasi di jadikan sebagai sampel.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Didalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui pembagian koesioner kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pernyataan atau pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analisis sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Responden yang maksud di sini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi kota Palopo.

#### **F. Instrument Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa penyebaran angket atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya.

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengisi pernyataan atau pertanyaan. Adapun skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert yang di untuk menalaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak

setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan pada skala lima titik dengan panduan berikut:

Sangat tidak setuju =skor 1

Tidak setuju =skor 2

Ragu ragu =skor 3

Setuju =skor 4

Sangat setuju =skor 5

Pengolaan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi linear dari model penelitian yang akan di gunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini di lakukan untuk mengetahui data tersebut relevan atau tidak.

#### **G. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen**

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebelum melakukan interpretasi maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terdap data tersebut apakah valid atau tidak.

Penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif karena jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif. Adapun pengolahan data yang di gunakan adalah:

- 1) Uji Validitas

Istilah ini mengandung pengertian bahwa dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari koesioner. Uji ini bertujuan untuk mengukur sah atau tidak nya suatu koesioner uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total corelations*). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pernyataan tersebut di katakana valid.<sup>23</sup>

Uji ini menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang mau diukur di dalam penelitian. Menurut Sugiyono bila kolerasi tiap faktor Instrument positif dan besar nya 0.30 ke atas dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas yang baik, tapi jika berada di bawa angka tersebut maka dapat dikatan tidak baik. di mana data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Uji validitas penilaian kinerja

Indikator	Item pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
	1	0,381	Valid
	2	0,915	Valid
	3	0,525	Valid
	4	0,377	Valid

<sup>23</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati dan R&D. (Bandung: Al Fabet, 2017),121.

5	0,439	Valid
6	0,821	Valid
7	0,606	Valid
8	0,330	Valid
9	0,316	Valid
10	0,325	Valid
11	0,424	Valid
12	0,323	Valid
13	0,373	Valid
14	0,360	Valid
15	0,476	Valid

*Sumber: Output SPSS 2020*

Tabel 3.3 Uji Validitas Produktivitas

Dimensi	Item pernyataan	Korelasi	Kesimpulan
Produktivitas	1	0,552	Valid
	2	0,457	Valid
	3	0,411	Valid
	4	0,345	Valid
	5	0,725	Valid
	6	0,751	Valid

Berdasarkan Tabel 3.2 dan 3.4 di atas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pernyataan dapat dikatakan valid karena korelasi antara skor masing-masing lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,30.

## 2) Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila diuji beberapa kali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Semakin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat



ukur. Sebaliknya semakin besar kesalahan alat ukur, maka semakin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Variabel yang diuji reliabilitasnya adalah kinerja karyawan.

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel, apabila instrument yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan jawaban atau data sama pula. Teknik *cronbach's alpha* di gunakan dalam uji reliabilitas. Jadi suatu pengukuran dapat di katakan reliabel apabila nilai *crinbach's alpha* > 0,6.

Tabel 3.4 Uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach,s Alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	0.618	Raliabel
Produktivitas	0.702	Raliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang di gunakan dalam variabel tersebut dapat di katakan reliabel karena menunjukkan tingkat reabilitas yang tinggi. Hal ini di buktikan dengan nilai *cronbach,s alpha* > 0,6 sehingga dapat di gunakan sebagai alat ukur yang handal atau riliabel.

#### H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik mengolah data hasil dari daftar pernyataan dengan memasukkan atau menjadikan angka dan melakukan perhitungan statistic. Sebelum mengolah data sebaiknya dibagi berdasarkan kelompok dan kategori tertentu yang di bantu dengan tabel supaya mempermudah proses menganalisis data yang di peroleh.

##### 1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu persyaratan dalam statistic yang harus di penuhi pada analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda agar model yang digunakan menjadi valid. Dimana uji asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa model yang di peroleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi linear berganda.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang di nyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05. Akan tetapi jika kurang dari 0.05 maka model regresi terjadi masalah.

b) Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi ini bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam setiap persamaan regresi pasti memunculkan residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel yang tidak di ketahui dan di asumsikan bersifat acak.

Model regresi dikatakan baik jika data yang di uji menghasilkan homokedastisitas atau tidak terjadi suatu heteroskedastisitas. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis regresi dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana peneliti menggunakan sebuah pendekatan untuk hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana,

hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Ada pun rumus dari analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen / terikat

a = nilai konstan

b = koefisien regresi variabel independen

X = variabel independen / bebas

### 3) Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu yang dianggap benar.

#### a) Uji Koefisien Regresi ( uji t )

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%. Adapun syarat dari pengambilan keputusan di antaranya yaitu apabila  $T_{hitung} > t_{tabel}$  atau statistik  $< 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan apabila  $T_{hitung} < t_{tabel}$  atau t statistik  $>$

0,1 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Perbandingan nilai signifikan dengan probabilitas 0.05 dengan syarat sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikan tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikan lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari sini kita akan mengetahui seberapa besar variabel independen akan mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain dari luar model. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah Antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah kota Palopo yang dilakukan pada tahun 2021. Untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka dibuat tabel deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, jenjang pendidikan, jabatan.

##### a. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Adapun jumlah kuesioner yang di berikan pada responden adalah 30 kuesioner, yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Tingkat pengembalian kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebarkan	30
2.	Kuesioner yang direspon	30
3.	Kuesioner yang tidak direspon	-
4.	Tingkat pengembalian	$30/30 \times 100\% = 100\%$

*Sumber: Data Primer 2021*

Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa dari 30 kuesioner yang di bagikan tidak terdapat kuesioner yang tidak di respon sehingga ada 30 kuesioner yang di respon. Jika di persentasikan tingkat penegmbalian kuesioner adalah 100%.

Penyebaran sebanyak 30 kuesioner dilakukan mulai tanggal 27 Mei dan pengumpulan tanggal 3 Juni 2021 sebanyak 30 kuesioner kembali dan dapat diolah seluruh nya.

#### 1) Jenis Kelamin

Karyawan yang ada pada Bank Syariah Indonesia cabang R aturangi kota Palopo sebagian besar adalah laki -laki dan wanita. Dapat di ketahui bahwa jumlah laki laki yang ada yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Wanita	9	30%
Laki-laki	21	70%
Total	30	100%

**Sumber: Data Primer 2021**

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin pria lebih besar yaitu 70% dibanding wanita yang hanya 30%.

#### 2) Jenjang Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik serta aktif mengembangkan dirinya.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau memberikan gambaran mengenai tingkat pendidikan responden yang akan di jadikan sampel pada penelitian . Dimana pendidikan yang di maksud disini adalah pendidikan formal meliputi SMA,D3, S1, S2.

**Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SMA	9	30%
D3	0	-
S1	20	67%
S2	1	3%
TOTAL	30	100%

*Sumber: Data Primer 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan S1 lebih dominan yaitu 67% .



### 3) Jabatan

Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas dan fungsi masing masing seseorang pada sebuah organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik karyawan berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentasi
Branch manajer	1	3%
BOSM	1	3%
CS Executiv	5	18%
CBRM	1	3%
Teller	2	7%
Operation staff	1	3%
Customer service	2	7%
Pawning Officer	1	3%
pawning staf	2	7%
Driver	2	7%
Sales force	3	10%
CBS	1	3%
Collection	1	3%
Security	4	13%
OB	3	10%

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa jabatan yang paling banyak yaitu CS Executive yang berjumlah 18%.

## 2. Gambaran Umum perusahaan Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo

### a. Sejarah singkat PT Bank Syariah Mandiri

Krisis moneter dan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997-1998 merupakan awal dari tumbuhnya perbankan syariah di Indonesia. Pada krisis tersebut mengakibatkan perbankan di Indonesia yang di dominasi oleh Bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat luar biasa, sehingga membuat pemerintah Indonesia mengambil tindakan atau inisiatif untuk melakukan penutupan atau penggabungan (*merger*) terhadap sebagian bank-bank yang ada di Indonesia.

PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi merupakan salah satu dari bank konvensional yang terkena oleh dampak krisis tersebut. Bank Susila Bakti (BSB) berusaha untuk bisa keluar dari situasi krisis ekonomi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain dan turut mengundang investor asing. Pada waktu yang bersamaan pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) terhadap 4 bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo yang menjadi satu dan berdiri kokoh dengan nama PT. Bank Mandiri (Persero) pada 31 juli 1999. Kebijakan *merger* tersebut juga menempatkan serta menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru dari PT. Bank Susila Bakti (BSB). PT Bank Mandiri sebagai pemilik baru mendukung secara penuh dan melanjutkan rencana perubahan BSB menjadi bank syariah yang sejalan dengan rencana PT Bank

Mandiri dalam membentuk unit syariah. Sebagai tindak lanjut dari keputusan penggabungan (*merger*), Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, dan sebagai respon dari diberlakukannya Undang-Undang nomor 10 tahun 1998, yang memberikan peluang yang sangat baik bagi bank umum untuk tumbuh serta melayani dengan menggunakan transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah berpendapat bahwa pemberlakuan undang-undang nomor 10 tahun 1998 tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh sebab itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah secepatnya mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, untuk merubah kegiatan usaha BSB dari bank konvensional menjadi bank syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana yang tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha PT Bank Susila Bakti menjadi bank umum syariah diberikan izin oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia nomor 1/1/KEP.DGS/1999, Bank Indonesia (BI) menyetujui perubahan nama PT Bank Susila Bakti menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal Bank Indonesia tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil serta tumbuh sebagai bank yang Mampu mengkombinasikan atau memadukan antara idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang mendasari kegiatan operasionalnya. Perpaduan antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohan

inilah yang menjadi salah satu kelebihan atau keunggulan utama Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang maju dan menjadikan indonesia lebih baik.<sup>24</sup>

#### **b. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri**

##### **1) Visi Bank Syariah Mandiri**

Visi dari Bank Syariah Mandiri yakni menjadi Bank Syariah Terdepan dan Modern.

##### **a) Untuk Nasabah**

BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.

##### **b) Untuk Pegawai**

BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

##### **c) Untuk Investor**

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

---

<sup>24</sup><http://www.mandirisyariah.ac.id>, diakses pada 10 agustus 2020

## 2) Misi Bank Syariah Mandiri

Misi dari Bank Syariah Mandiri yaitu.

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

### c. Struktur organisasi Bank Syariah Indonesia

Struktur Organisasi PT Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota palopo.

#### 1) Branch manager (BM)

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawah koordinasinya meliputi pendanaan, pembiayaan, feebased, dan laba bersih secara kuantitatif maupun kualitatif.
- b) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktifitas cabang.

- c) Megarahkan mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya antara lain pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi di lingkungan cabang dan cabang pembantu.

## 2) Mikro Banking Manager (MBM)

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Memastikan tercapainya target bisnis.
- b) Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi performing financing.
- c) Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan recovery nasabah.
- d) Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari dokumentasi.

## 3) Branch operasional service manager (BOSM)

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Memastikan layanan nasabah yang optimal dan sesuai standar.
- b) Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai ketentuan.
- c) Memastikan ketersediaan likuiditas.
- d) Memastikan terkendalinya biaya operasional dengan efisien dan efektif.
- e) Mengesahkan pembukaan dan penutupan rekening.
- f) Melakukan permintaan kartu ATM instan dan regular.

## 4) Consumer banking relationship manager (CBRM)

- a) Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan, pembiayaan pada segmen consumer.

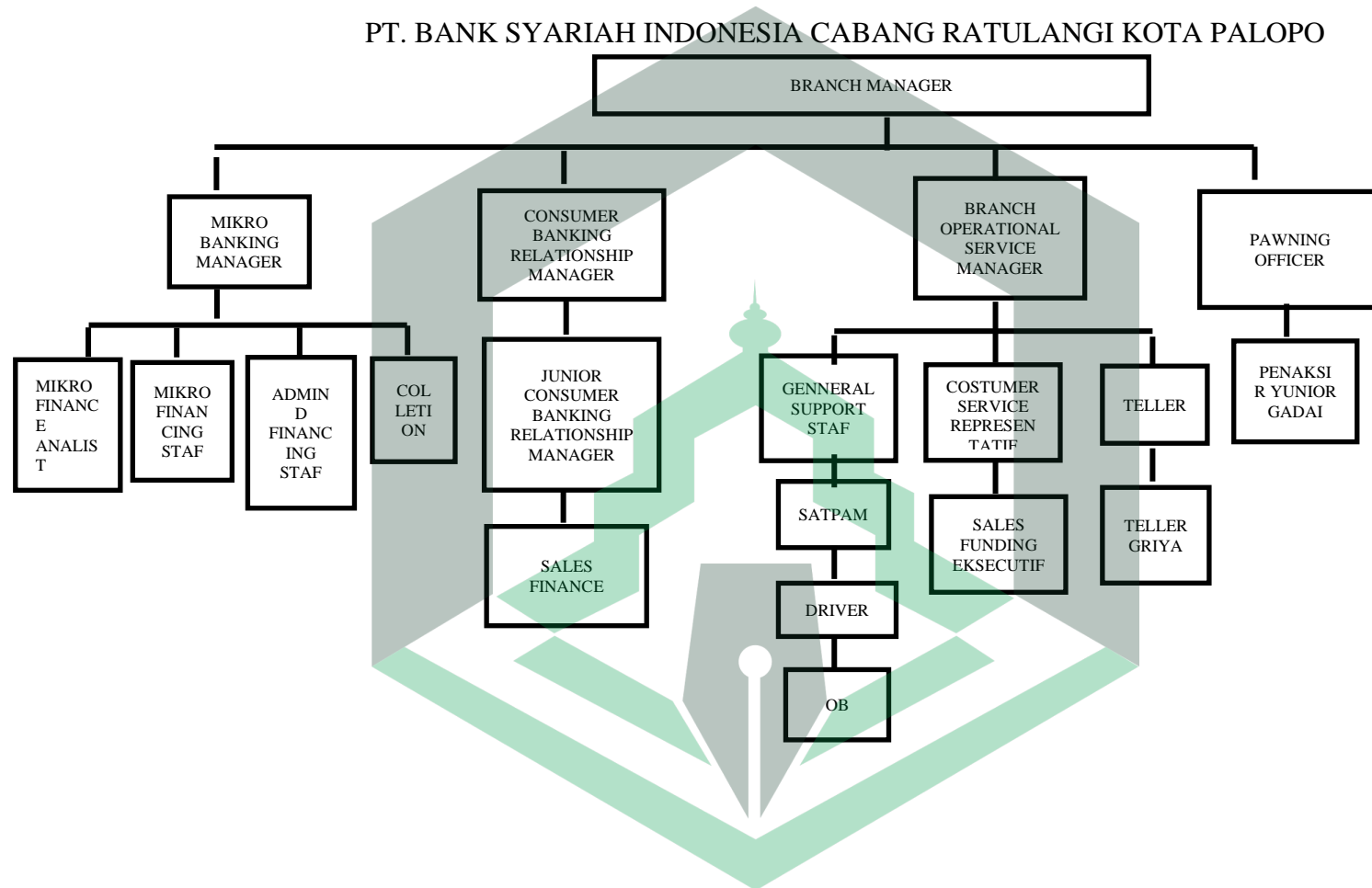
- b) Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar.
  - c) Melaksanakan rencana kerja dan pengembangan *bussines network* dengan *branch manager*.
  - d) Memastikan tersedianya data laporan monitoring portofolio dana pembiayaan dan produk keagenan.
- 5) Pawning officer (PO)
- a) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai.
  - b) Memastikan kualitas (kadar) barang yang dijaminkan.
  - c) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan.
  - d) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai.
  - e) Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai dengan ketentuan.
  - f) Memenuhi segala standar layanan gadai.
- 6) Mikro finance analist (MFA)
- a) Melakukan Verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan.
  - b) Melakukan kunjungan kelokasi usaha dan agunan.
  - c) Melakukan penilaian agunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - d) Menyampaikan laporan bulanan ke unit risk.
  - e) Melakukan monitoring atas kinerja pembiayaan sesuai yang dikelola.
- 7) Costomer service representative (CSR)
- a) Memberikan informasi produk dari jasa BSM kepada nasabah.

- b) Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, giro, dan deposito.
- c) Menginput data customer dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.





Tabel 4.5 STRUKTUR ORGANISASI



### 3. Hasil Penelitian

#### a. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian analisis deskriptif dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Uji deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas	30	19	29	23,27	2,067
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel tertera di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 30 dari 30 responden dari data sampel produktivitas(Y), Nilai minimum sebesar 19, diketahui nilai mean sebesar 23,27, serta nilai standar deviasi sebesar 2,067. Yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linear harus memperhatikan asumsi-asumsi yang mendasari model regresi. Terdapat asumsi penting yang mendasari model regresi linear klasik yaitu variabel-variabel tersebut berdistribusi normal, tidak terjadi *heterokedastisitas* dan *multikolonieritas* di antara variabel bebas dalam regresi tersebut.

##### a) Uji normalitas data

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi tersebut normal atau tidak. Jika populasinya tidak berdistribusi normal maka kesimpulan berdasarkan teori tersebut tidak berlaku. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikasinya lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,89946287
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,792
Asymp. Sig. (2-tailed)		,557
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel diatas maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,557 jika di bandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,557 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah di uji berdistribusi normal.

b) Hasil uji Heteroskedastisitas

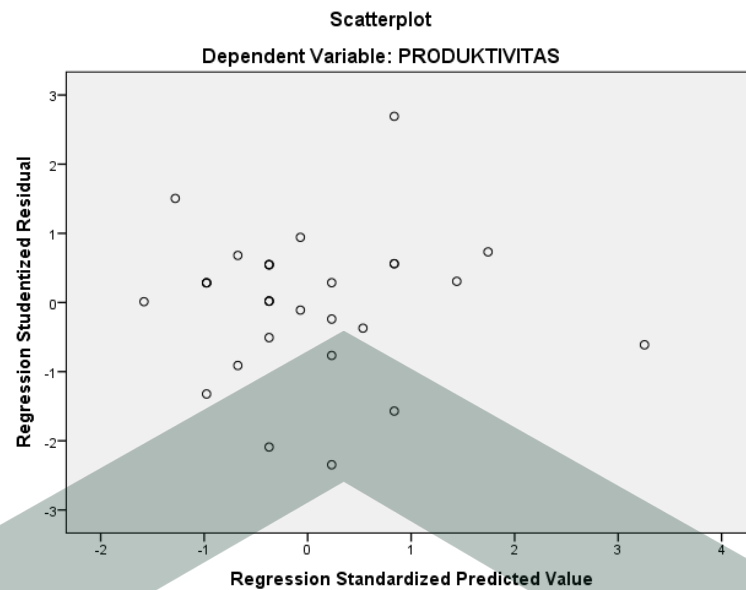
Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas), sedangkan varians yang tidak sama di katakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Untuk memprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan cara melihat pola gambar *scatterplot*, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.





Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scater plot* pada gambar 4.7 diatas terlihat titik-titik nya menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik di atas atau pun di bawah angka nol pada sumbu Y berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel indipenden tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi sederhana yang merupakan sebuah pendekatan untuk hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen.

Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dimana hasil analisis nya digambarkan dalam tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.709	3.375		2.877	.008
	PENILAIAN KINERJA	.239	.059	.606	4.034	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Tabel 4.8 Koefisien Regresi

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,709 + 0,239 X$$

Angka-angka ini dapat di artikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar positif 9.709, artinya jika penilaian kinerja (X) nilainya 0. Maka produktivita (Y) nilai nya positif yaitu sebesar 9.709.
- 2) Koefisien regresi variabel penilaian kinerja (X) sebesar positif 0,239, artinya jika penilaian kinerja (X) mengalami kenaikan 1, maka produktivitas ( y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.239. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian kinerja dengan produktivitas, semakin naik penilaian kinerja maka semakin meningkat kan Produktivitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan analisis regresi sederhana dimana analisis regresi ini untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lain nya.model ini di gunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam persamaan linear.

Penelitian ini juga akan di perkuat perhitungannya dengan menggunakan bantuan dari program Excel 2010 dan program computer yaitu SPSS.

##### a. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis di ajukan di terima atau di tolak di gunakan statistik t (Uji t). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan tabel output di bawa ini terlihat bahwa:

Tabel 4.9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	8,438	6,545	1,289	,208
	KINERJA	,246	,109	,394	,031

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil pengujian secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan uji t pada model regresi menunjukkan hasil bahwa Variabel kinerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembiayaan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada Bank Syariah kota Palopo Cabang Ratulangi karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lebih kecil dari 0.05. Hal ini diperkuat dengan cara selanjutnya yaitu dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Di mana t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.269 > 2.064$ ).

b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Dalam hal ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen yaitu kinerja karyawan

Tabel 4.10  $R^2$  (uji determinasi)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394 <sup>a</sup>	,155	,125	1,93308

a. Predictors: (Constant), KINERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.396 atau 39.6%. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara kinerja terhadap produktivitas dapat dikatakan sangat baik karena memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0.05. Koefisien *R Square* adalah 0.155 atau 15,5%.



Maka di simpulkan bahwa variabel dependen yaitu produktivitas (Y) di pengaruhi oleh variabel kinerja adalah sebesar 15.5%. Sedangkan sisa nya sebesar  $100\% - 15.5\% = 84.5\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan kedalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana maka di lakukan pembahasan penelitian sebagai berikut:

- 1) Jika dilihat dari nilai probabilitas hasil uji klasik  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima tapi jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolaan uji normalitas nilai signifikan sebesar 0,557 jika di bandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,557 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah di uji berdistribusi normal.
- 2) Lalu jika dilihat dari grafik *scater plot* dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik nya menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik di atas atau pun di bawah angka nol pada sumbu Y berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 3) Berdasarkan hasil regresi sederhana variabel penilaian kinerja (X) sebesar positif 0,239, artinya jika penilaian kinerja (X) mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.239. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian kinerja dengan

produktivitas, semakin naik penilaian kinerja maka semakin meningkat kan Produktivitas. Karena dalam meningkatkan produktivitas dibutuhkan kinerja karyawan yang mumpuni.

- 4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan uji t pada model regresi menunjukkan hasil bahwa Variabel kinerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembiayaan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada Bank Syariah kota Palopo Cabang Ratulangi karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel lebih kecil dari 0.05. jika di uji secara detail secara satu persatu menghasilkan: pertama Hasil Pengujian Kerja Sama sebesar  $0,046 < 0,05$  sehingga dapat di katakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, kedua Kejujuran Di ketahui nilai sig untuk sebesar  $0.029 < 0.05$  sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh antara pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel Y, ketiga Kedisiplinan sebesar  $0.039 < 0,05$  sehingga dapat di simpulkan terdapat pengaruh antara pengaruh variabel X terhadap variabel Y, keempat Kecakapan sebesar  $0.017 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh antara pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kelima Tanggung jawab sebesar  $0.005 < 0.05$  yang berarti terdapat pengaruh antara pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

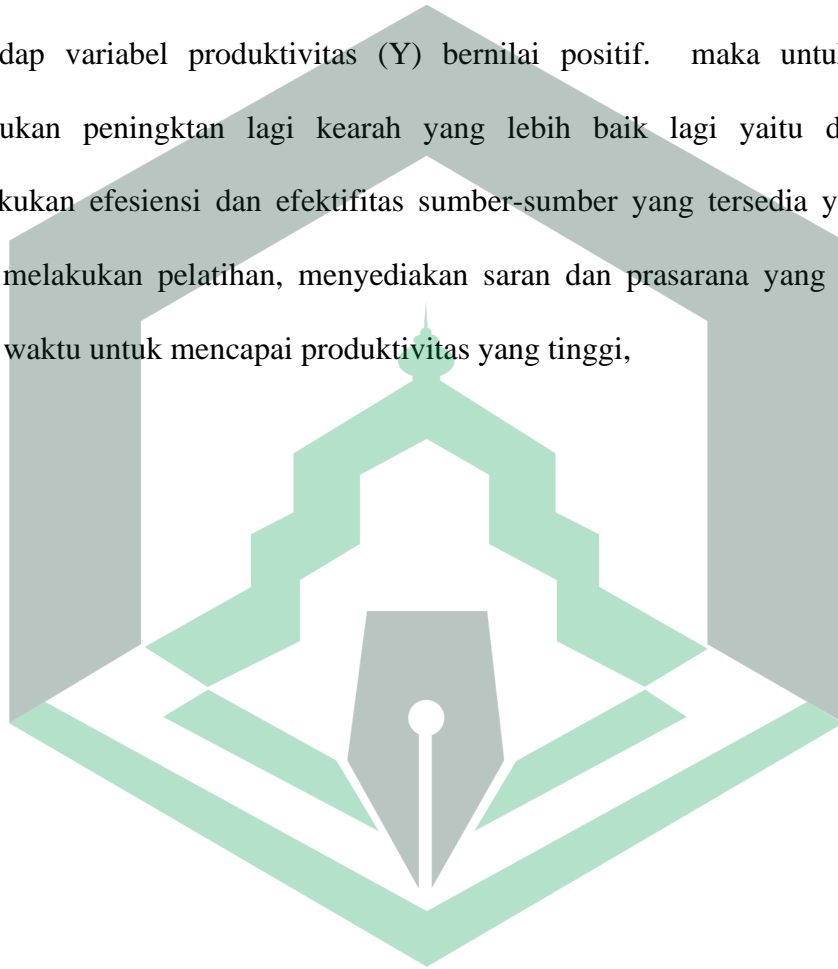
5) Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis koefisien determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0.396 atau 39.6%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara kinerja terhadap produktivitas dapat dikatakan sangat baik karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0.05 yaitu 0,155 atau 15,5%. Sedangkan lebihnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masukan kedalam penelitian ini, adapun faktor yang dimaksud adalah kondisi fisik, susana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah atau insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Dari pemaparan hasil penelitian diatas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robert. L Mathis dan John H. Jackson tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu agar dapat mencapai produkrivitas yang baik sebuah organisasi yaitu:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas
2. Hubungan kerja dengan karyawan lain
3. Motivasi dari pihak internal
4. Kehadiran
5. Keberadaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Serta sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ravianto, bahwa semua cara atau langka-langka yang dilakukan tersebut dalam rangka meningkatkan produktivitas sektor publik telah ditemukan banyak cara untuk melakukan nya terutama yang dikembangkan oleh organisasi-organisasi privat.

Pada penelitian ini dilihat bahwa tingkat pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas pada bank syariah berpengaruh positif. Dimana nilai konstanta yang diperoleh sebesar 0,239, yang artinya jika kinerja mengalami peningkatan 1% maka nilai produktivitas juga mengalami peningkatan yang sama yaitu 0,239. Maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kinerja (X) terhadap variabel produktivitas (Y) bernilai positif. maka untuk itu perlu dilakukan peningkatan lagi kearah yang lebih baik lagi yaitu dengan cara melakukan efisiensi dan efektifitas sumber-sumber yang tersedia yaitu dengan cara melakukan pelatihan, menyediakan saran dan prasarana yang dibutuhkan, serta waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi,



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas pada bank syariah, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan uji t pada model regresi menunjukkan hasil bahwa Variabel kinerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembiayaan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada Bank Syariah.

Pengaruh kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil regresi variabel penilaian kinerja (X) sebesar positif 0,239, artinya jika penilaian kinerja (X) mengalami kenaikan 1, maka produktivitas (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.239. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian kinerja dengan produktivitas, semakin naik penilaian kinerja maka semakin meningkat kan Produktivitas. Selanjutnya dari data koefisien  $R$  dapat disimpulkan bahwa variabel Y ( produktivitas) dipengaruhi oleh variabel X ( kinerja) sebesar 0,155 atau sekitar 15,5%, sedangkan sisa nya sebesar  $100\% - 15,5\% = 84,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengemukakan saran yang telah ditemui yaitu dari pihak bank syariah sebaiknya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, dari penelitian ini peneliti menyarankan agar menambah variabel lain yang berkaitan dengan teori terhadap kinerja karyawan dan produktivitas serta memperluas ruang lingkup penelitian. hal ini dimaksud agar hasil yang didapatkan akan lebih akurat. Pada penelitian ini dilihat bahwa tingkat pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas pada bank syariah baik maka untuk itu perlu dilakukan peningkatan lagi kearah yang lebih baik lagi yaitu dengan cara melakukan efisiensi dan efektifitas sumber-sumber yang tersedia yaitu dengan cara melakukan pelatihan, menyediakan saran dan prasarana yang dibutuhkan, serta waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Didalam peniltian memiliki keterbatasan sumber dari hasil penelitian oleh karena itu ada nya peningkatan yang dari penelitian yang akan dilakuakn oleh peneliti lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Anjur Prakasa. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah*, Jurnal Analisis Islamica, STAI Jam'iah Mahmudiyah Tanjung Pura, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Antonio, Muhammad Syafii, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktek*, cet;1: Jakarta: gema insane press, 2001, hal.18
- Amaliah, Ima, dkk. *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Unisbah, Vol. 29, No. 2, Desember 2013, hal 162.
- Apriyanti, Heni Werdi. *perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia*, jurnal inovasia produk keuangan perbankan syariah, fakultas ekonomi Unissula vol.1, september 2017, hal.19
- Bagia, wayan. *Perilaku organisasi*, graham ilmu dan undiksha press, 2015, hal. 146
- Bariyah, Khoiratul. *Implimentasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah, Universitas Wisnuwharadana Malang, vol.16, No.2, 2018.
- Hidayati, Athi. *Implementasi Nilai Nilai Islam di PT Bank Syariah KCP Jombang*, Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, 2012, Vol.1, NO. 1, 2012.
- <https://tafsirweb.com/1022-quran-surat-al-baqarah-ayat-256.html>
- <https://tafsirweb.com/9783-quran-surat-al-hujurat-ayat-13.html>
- <https://tafsirq.com/55-ar-rahman/ayat-9>
- <https://tafsirweb.com/1048-quran-surat-al-baqarah-ayat-282.html>
- <http://katadata.co.id/berita/2019/08/07/pertumbuhan-industri-keuangan-syariah-hingga-mei-2019-melamabat>
- <https://aceh.tribunnews.com/2019/07/24/ada-apa-dengan-bank-syariah>
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Cet: v; Jakarta: Kencana, 2017.
- Jati, Purbaya, M. Djudi Muksam. *Analisis program family day dalam meningkatkan kinerja karyawan*, Jurnal Adminstrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Vol. 17, no.2, oktober 2016.
- Kurniawati, Dhoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam dan Elevansi nya dengan Manajemen Moderen*, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Kantor Kementrian Agama Lampung Timur, Vol. 11, No. 11, Februari
- Manan, Abdul. *hukum perbankan syariah*, jurnal mimbar hokum dan peradilan, edisi nomor 75, 2012, hal.32
- Mawaddah, Nur. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank*

*Syariah, Jurnal Etikonomi, Vol. 14, No. 2, September 2015.*

- Ramadha, Nabila, Jafar Sembiring. *Pengaruh Employed Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Kapital Center Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk*, Jurnal Manajemen Indonesia, Universitas Telkom, Vol.14, No.1, April 2014.
- Reza, M, Evoni Silvona Violita. *Pengaruh Penerapan Nilai Nilai Islam Terhadap Kinerja Bank Syariah Dengan Menggunakan Maqashid Index: Studi Lintas Negara*, Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis, Universitas Indonesia, Vol. 5, No. 1, 2018.
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan r&d, cet:xx; bandung: Alfabeta cv, 2014.*
- Suhardoyo. *Analisis implementasi model manajemen kinerja karyawan pada industri manufacture garment (studi kasus PT Tae young indah, jurnal hemanuora, STMIK Nusa Mandiri Jakarta, Vol. 18, No. 2, 2 september 2018.*
- Suherman, Usep Deden. *Pengaruh Penerapan Nilai Iilai Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat*, Jurnal Ekonomi Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Vol.9, No.1, 2018.
- Sulaeman, Maman. *Penagruh Penerapan Nilai Nilai Islam dalam Komitmen Terhadap Etos Kerja dan Dampak nya Terhadap Kualitas Sumberdaya manusia di lingkungan pemerintah di wilayah tasik malaya*, Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan, Politeknik Triguna Tasik Malaya, Vol. 17, NO.2, oktober 2016.
- Suripto, Teguh. *Manajemen SDM dalam Pespektif Ekonomi Islam*, Jurnal Ekonom Syariah Indonesia, STIA Alma Ata Yogyakarta, Vol.II, NO.2, Desember 2012
- Taufi, Ghofar. *Implementasi logika fuzzy tahini untuk model system model pendukung keputusan evaluasi kinerja karyawan*, jurnal pilar Nusa Mandiri, Amik Bina Sarana Informatika Jakarta, Vol. XII, No.1, 1 Maret 2016.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cet:1; Jakarta: Selemba Empat, 2009, h.15*
- Zarkasyi, Ahmad. *Manajemen kinerja dalam tafsir Al-Qur'an dan hadist pendekatan filsafat tematik*, jurnal studi islam, vol2, no.1, juli 2016.



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Nama : Tiansi  
Nim : 16 0402 0179  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Palopo

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai **“Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap produktivitas pada bank syariah”**. Sebagai peneliti saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membantu penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara(i) karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Penulis,

**Tiansi**

Nim. 16.0402.0059

## PROFIL RESPONDEN

Isi dan berikan tanda silang (X) pada lingkaran yang tersedia dibawah ini.

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :

SMA

D3

S1

S2

5. Jabatan :

### A. Petunjuk Pertanyaan

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara(i) membaca setiap butir

pernyataan dengan cermat.

2. Silahkan beri tanda silang (X) pada huruf a,b,c, dan d yang sesuai dengan pilihan.

3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.

4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda sama dengan (=) pada

huruf yang salah kemudian beri tanda silang (X) pada huruf yang sesuai.

5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

Adapun skor untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

**Pernyataan variabel**

Koesioner pengaruh penilaian kinerja terhadap produktifitas kerja karyawan di bank syariah

Nama:

Pekerjaan/jabatan:

keterangan: Berikan tanda centang(√) pada setiap pernyataan yang di pilih

- a) SS = sangat setuju
- b) S = setuju
- c) R = ragu-ragu
- d) TS = tidak setuju
- e) STS = sangat tidak setuju
- f)

1. Kinerja Karyawan

No	pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Hasil kerja saya mengalami peningkatan di banding tahun kemarin					
2	Hasil kerja saya semakin meningkat karena adanya keterampilan yang saya miliki					
3	Hasil kerja yang saya dapat kan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Jika dalam mengerjakan pekerjaan ada yang tidak saya pahami maka saya akan mengatakan dengan jujur kepada atasan dan akan meminta					

	bantuan kepada karyawan lebih paham agar bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
5	Saya harus mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab, baik di saat ada atasan ataupun tidak					
6	Jika dalam waktu kerja saya melakukan kesalahan maka saya akan mengatakan dengan jujur kepada atasan					
7	Setiap hari saya datang tepat waktu di tempat kerja					
8	Saya telah patuh dan taat terhadap peraturan yang di buat dan di terapkan oleh perusahaan					
9	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan baik dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya mampu menyelesaikan beragam tugas yang di berikan kepada saya. tanpa ada nya tugas lain yang saya tinggalkan					
11	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada saya					
12	Saya tidak mengalami masalah dan kendala dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepada saya					
10	Saya mampu menyelesaikan beragam tugas yang di berikan kepada saya. tanpa ada nya tugas lain yang saya tinggalkan					
11	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada saya					
12	Saya tidak mengalami masalah dan kendala dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepada saya					

## 2. Produktivitas

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	R	STS	TS
1	Kami memberikan kualitas pelayanan dengan baik dan memberikan penawaran produk yang sesuai dengan harapan nasabah.					
2	Pekerjaan yang di berikan kepada saya telah sesuai dengan skill dan kemampuan yang saya milki,sehingga saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan benar					
3	Saya mampu mencapai standar target yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang di tentukan					
5	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan.					
6	saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan saya melebihi waktu yang tetapkan oleh perusahaan..					



## PRODUKTIVITAS

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	26
2	5	5	3	4	4	4	25
3	5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	4	4	4	23
7	5	4	4	3	4	5	25
8	4	5	4	3	3	4	23
9	4	4	4	4	4	5	25
10	5	4	4	3	4	4	24
11	4	5	5	4	4	3	25
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	3	4	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	3	2	4	4	22
16	4	5	3	4	4	4	24
17	3	4	4	4	4	4	23
18	5	3	4	4	4	4	24
19	4	4	5	4	4	4	25
20	4	4	4	3	4	4	23
21	4	4	4	3	4	4	23
22	3	3	4	5	4	4	23
23	4	4	3	2	3	3	19
24	4	4	3	4	4	4	23
25	2	3	4	5	3	3	20
26	3	2	4	4	4	2	19
27	3	4	4	3	3	4	21
28	4	4	3	4	3	4	22
29	4	3	4	4	3	3	21
30	4	4	4	3	4	3	22







X1	Pearson Correlation	-															
	Sig. (2-tailed)	,083	,239	,012	,228	,086	,546*	,008	,437*	,057	,074	,041	1	,075	,000	,233	,323
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,096	,207	-,248	,126	,000	,151	,353	,210	-,153	,000	,213	,075	1	-,231	,067	,373*
	Sig. (2-tailed)	,612	,272	,186	,507	1,000	,427	,056	,265	,418	1,000	,259	,695	,695	,218	,726	,043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,000	-,192	,077	,000	,052	,000	,082	,195	,284	,359	,000	,000	-,231	1	,062	,360
	Sig. (2-tailed)	1,000	,310	,687	1,000	,784	1,000	,668	,303	,128	,051	1,000	1,000	,218	,746	,051	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,085	,022	-,232	-,247	,230	-,199	,304	,107	,215	,199	,366*	,233	,067	,062	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,655	,908	,217	,187	,222	,292	,102	,575	,254	,292	,046	,215	,726	,746	,008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	-,004	,122	-,067	,377*	,439*	,186	,606*	,330	,316	,325	,434*	,323	,373*	,360	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,982	,521	,725	,040	,015	,325	,000	,075	,089	,080	,017	,082	,043	,051	,008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Produktivitas

### Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	total
y1	Pearson Correlation	1	.388*	-.087	-.327	.362*	.450*	.552**
	Sig. (2-tailed)		.034	.648	.077	.049	.013	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.388*	1	-.120	-.261	.079	.391*	.457*
	Sig. (2-tailed)	.034		.529	.164	.679	.033	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	-.087	-.120	1	.292	.286	.055	.411*
	Sig. (2-tailed)	.648	.529		.118	.125	.774	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	-.327	-.261	.292	1	.249	.069	.345
	Sig. (2-tailed)	.077	.164	.118		.184	.718	.062
	N	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.362*	.079	.286	.249	1	.447*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.049	.679	.125	.184		.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	.450*	.391*	.055	.069	.447*	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.013	.033	.774	.718	.013		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.552**	.457*	.411*	.345	.725**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.024	.062	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Hasil Uji Deskriptif Produktivitas

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
produktivitas	30	19	29	23,27	2,067
Valid N (listwise)	30				

**Hasil Uji Realibitas Variabel :**

**KINERJA KARYAWAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	15

**PRODUKTIVITAS**

**Produktivitas**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas Data

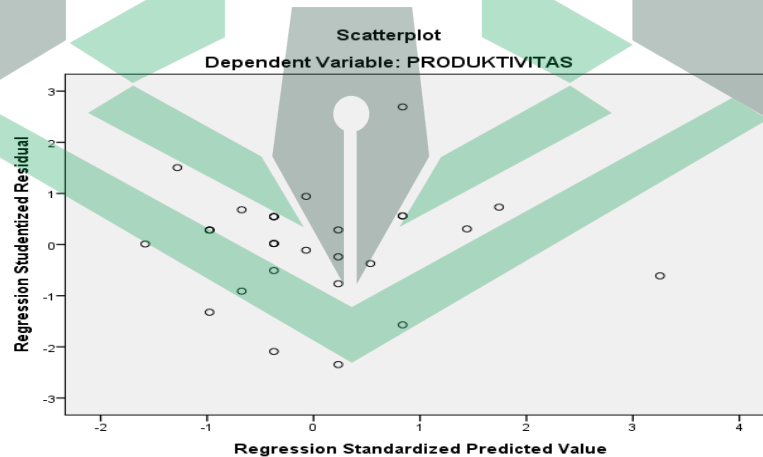
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,89946287
	Absolute	,145
Most Extreme Differences	Positive	,145
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,792
Asymp. Sig. (2-tailed)		,557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Uji Heteroskedastisitas



## Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.709	3.375		2.877	.008
	PENILAIAN KINERJA	.239	.059	.606	4.034	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

## Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,438	6,545		1,289	,208
	KINERJA	,246	,109	,394	2,269	,031

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

## Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394 <sup>a</sup>	,155	,125	1,93308

a. Predictors: (Constant), KINERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS