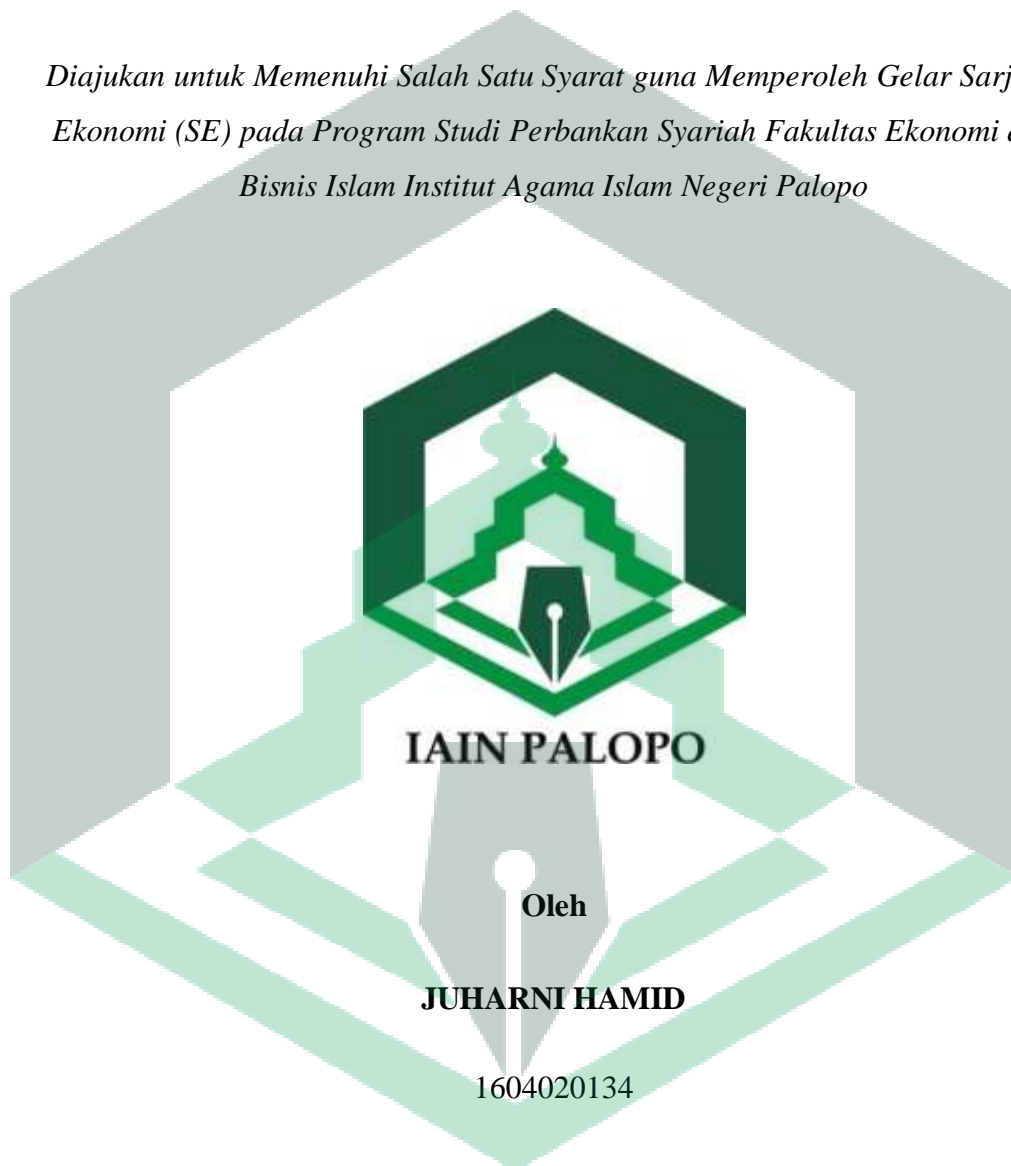


PENGARUH FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA PALOPO

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*



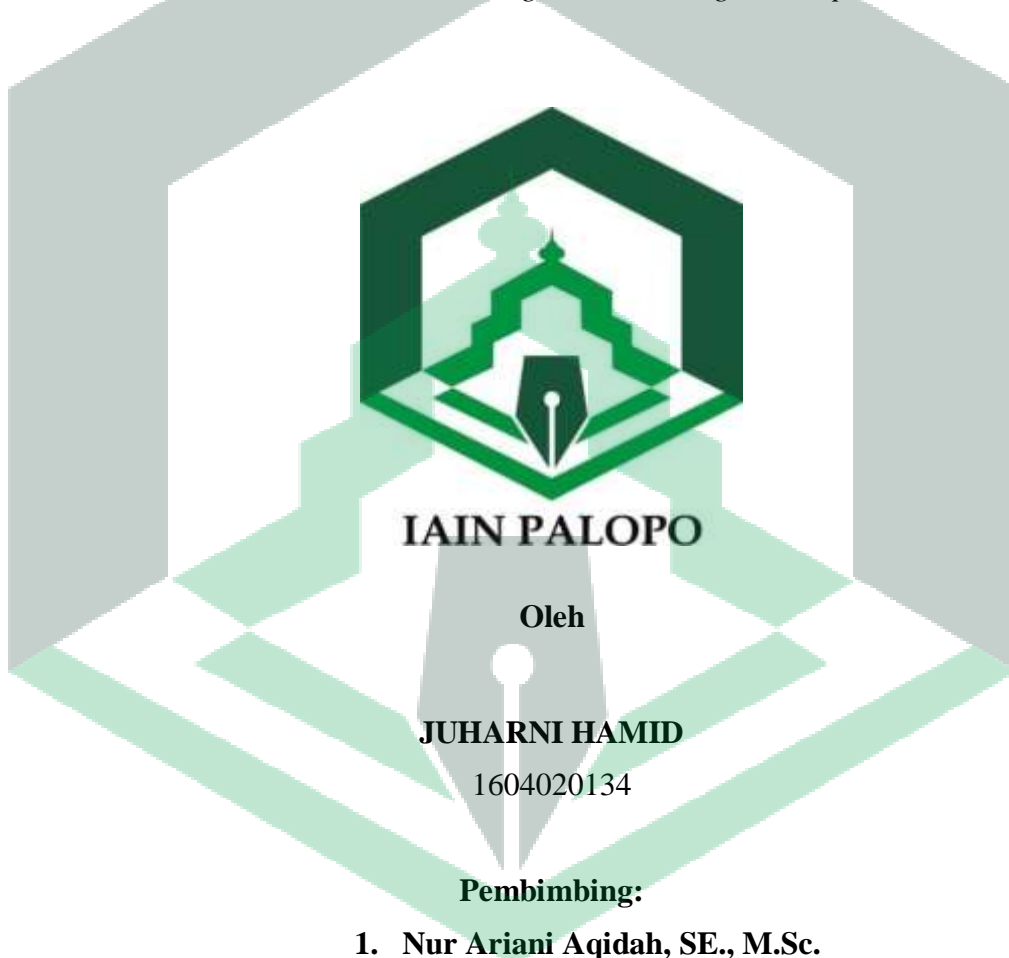
**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

PENGARUH FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Meraih 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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Juharni Hamid

NIM :1604020134

Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi :Perbankan Syariah

Judul :“Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,17 September 2021

Yang membuat pernyataan



Juharni Hamid
Juharni Hamid

NIM 1604020134

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo yang ditulis oleh Juharni Hamid. Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0134, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di Munaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 10 Mei 2022, Miladiyah bertepatan dengan 9 Ramadhan 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palopo, 04 Oktober 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Takdir, SH., M.H | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Hendra Safri, S.E., M.M | Penguji I | (.....) |
| 4. Ishak, S.E.I., M.E.I | Penguji II | (.....) |
| 5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc | Pembimbing I | (.....) |

Mengetahui

Wakil Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Takdir, SH., M.H
NIP. 19790724 200312 1 002

Hendra Safri, S.E., M.M
NIP. 19861020 20153 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.
أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah KCP Palopo” setelah melewati proses yang panjang.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasulullah SAW. Keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Nabi yang diutus Allah SWT. Sebagai uswatun hasanah bagi seluruh alam semesta. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moral dari berbagai pihak, sehingga Alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Teimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Hamid dan ibunda Ratnawati yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik penulis dengan penuh kasih sayang yang tak kenal lelah dan putus asa sehingga penulis dapat menuntut

ilmu sampai saat ini, serta dukungan moral maupun materi sehingga penulis juga mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H.Muammar Arafat, S.H., M.H. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E., M.M. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A.
2. Dr. Takdir, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan, Tajuddin, SE., M. Si., Ak, CA. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Ilham, S.Ag., M.A.
3. Hendra Safri, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta para dosen, asisten dosen dan staf yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan membantu, mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
5. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas C), dan teman-teman yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

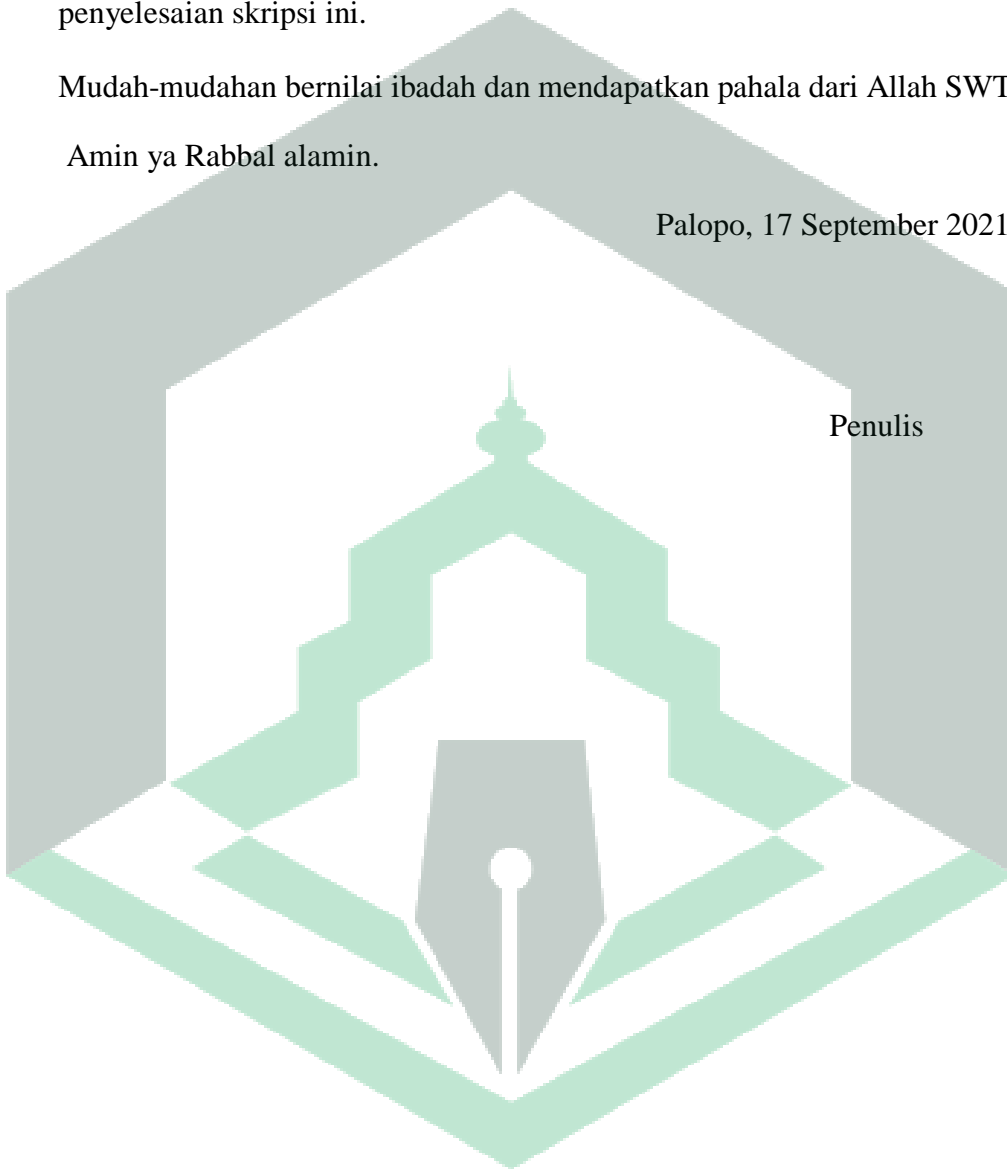
6. Kepada sahabat-sahabatku Isra Miranti, Isvayalni Mas'ud, Salma Aulia, Ridayani, Hesti Kandi Pratiwi, Jusaminawati, Syamsidar, dan Nurul Firdayanti yang selama ini selalu mendampingi, mensupport dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Amin ya Rabbal alamin.

Palopo, 17 September 2021

Penulis



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	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	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>ḍammah</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
آي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
آو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفًا : *kaifa*

هَوْلًا : *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
آ... ا... ي	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

: *ramā*

رَمَى : *qāla*

: *yamūtu*

قِيلَ : *yamūtu*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā' marbūtah

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

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوٌّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* 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>)
الفَلْسَفَةُ	: <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	: ta'murūna
النَّوْءُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أَمْرٌ	: umirtu

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 fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	: dīnullāh
بِاللَّهِ	: billāh

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

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

hum fī rahmatillāh

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-Tūfī

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

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

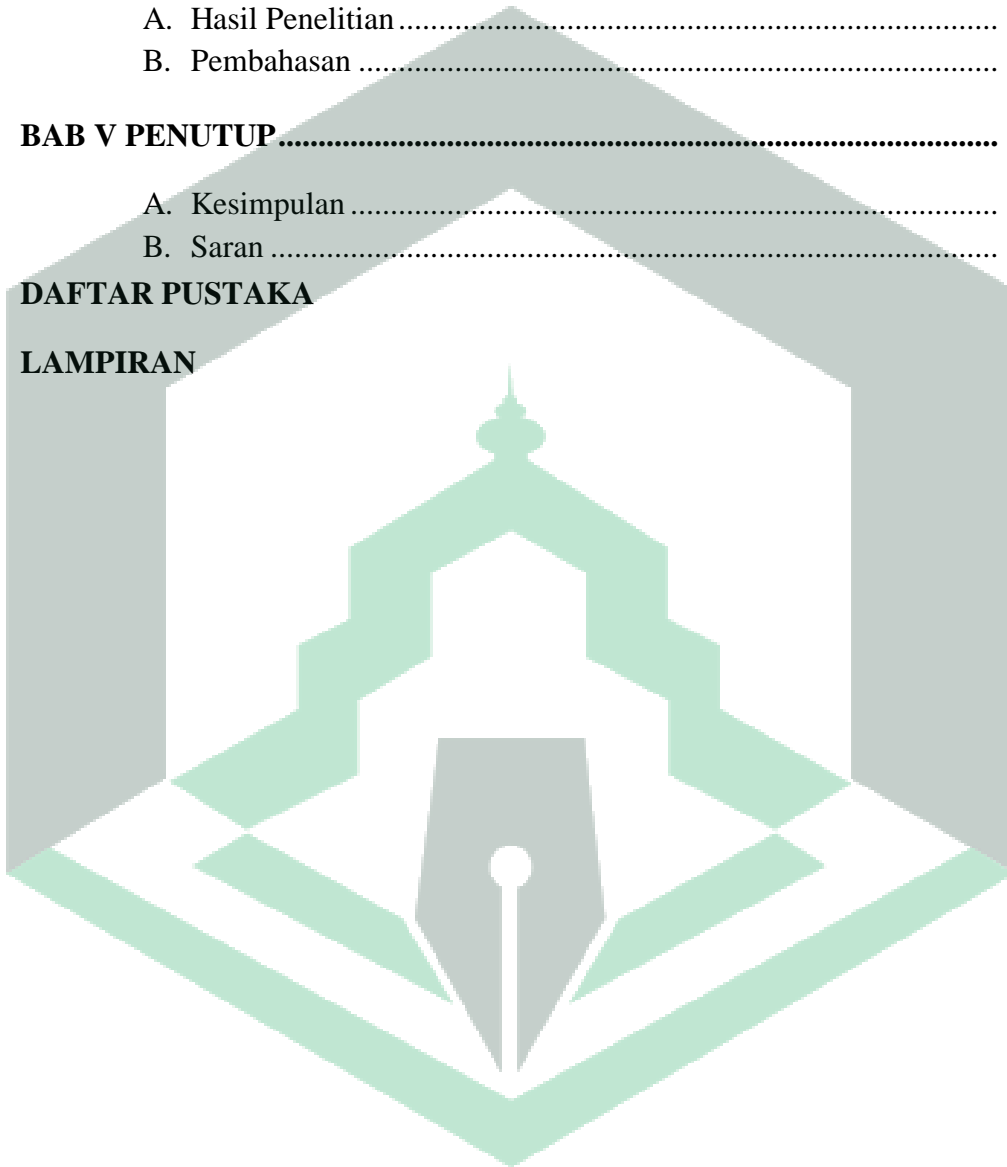


SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
QS .../...4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR HADIS	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xx
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori	8
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31

F. Instrumen Penelitian	32
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	37
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Baqarah ayat 278-279	23
Kutipan Ayat 2 QS an-Nahl ayat 97	17



DAFTAR HADITS

Kutipan hadis 1 tentang perbankan syariah23



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen.....	33
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin ..	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Berdasarkan Lama Bekerja ..	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Persial (Uji t).....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear sederhana.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Regresi Determinasi (Uji R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Angket
- Lampiran 2 Halaman Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 3 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 4 Nota Dinas Tim Penguji
- Lampiran 5 Surat Keputusan (SK)
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 8 Dokumentasi
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

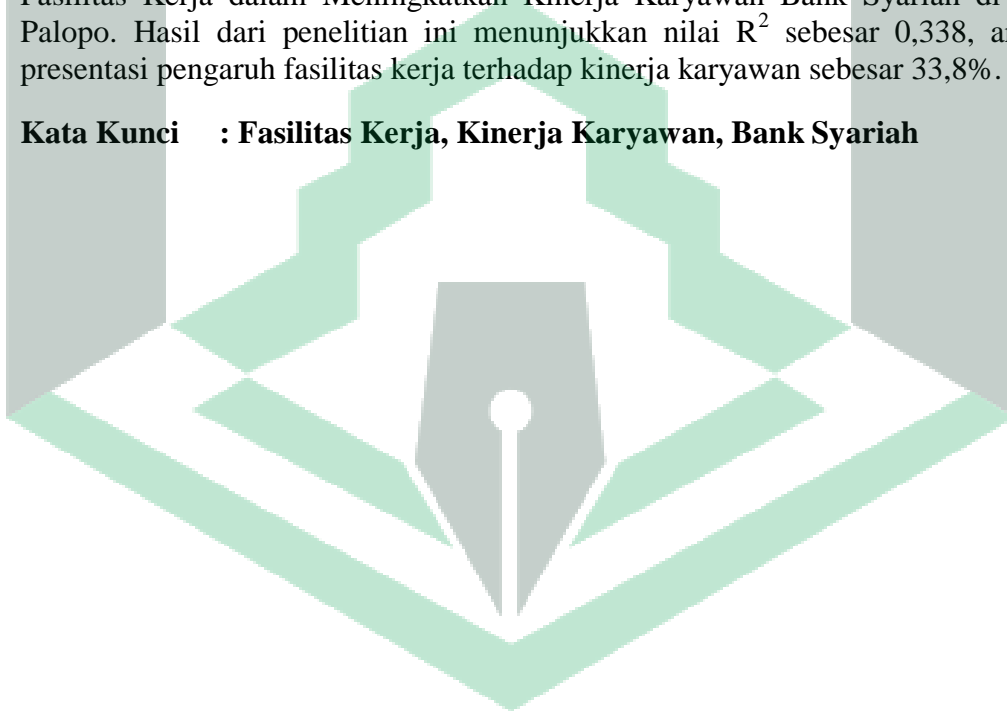


ABSTRAK

Juharni Hamid, 2021, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank syariah di Kota Palopo”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Ramlah dan Nur Ariani Aqidah

Penelitian ini membahas tentang pengaruh fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah di kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai bank syariah di Kota Palopo. Menggunakan Metode regresi linear sederhana dan dikumpulkan dengan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji persial (uji t), menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,224 > 2,03$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu ada pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,338, artinya presentasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8%.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Syariah



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dalam hal ini yaitu perusahaan memiliki beberapa faktor yang saling berhubungan dan berpengaruh dalam mencapai tujuannya salah satunya yaitu perolehan laba untuk tetap bertahan. Salah satu faktor tersebut menjadi hal terpenting yang digunakan untuk mendorong faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dan bekerja pada aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia yang akan di pekerjakan haruslah yang telah profesional sehingga proses kerja dapat berjalan dengan baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan akan di tentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.¹

Kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan sebagai penggerak dari semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan

¹ Ika Setianingrum, “Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KCP Kendal”, Skripsi, IAIN Salatiga (2017): 1-2.

standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.²

Investasi sumber daya manusia sangat penting dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga memiliki karyawan berkualitas, disiplin, berdedikasi, loyalitas, efisien dan produktif. Dan kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.³

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan tersebut menetapkan kompetensi karyawan, memberikan arahan serta pengembangan sehingga akan tercipta budaya kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Tidak hanya itu, perusahaan harus pula menyediakan fasilitas kerja yang memadai sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut. Siagian (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh

² Siagian, S. P. (2017). Teori pengembangan organisasi. Bumi Aksara.

³ Ely Cahya Dewi, "Fasilitas Kerja Karyawan Kelompok Bimbingan Haji Al-Rahmah Mojokerto", Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2017): 1-2.

perusahaan merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah pekerjaan, salah satunya yaitu adanya dukungan berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan.⁴

Adanya dukungan yang memadai dan kondisi yang sesuai, terpelihara dengan baik, akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Sehingga seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan hasil kerja atau pekerjaan yang dihasilkan baik, hal tersebut dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan/perusahaan. Dalam keadaan seperti ini jika fasilitas kerja tidak dapat dimanfaatkan secara efektif, akan menimbulkan kinerja yang kurang baik dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan. Hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.⁵

Maka dari itu dibutuhkan dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang telah di

⁴ Adhie Fasha Nurhadian, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Bisnis dan Iptek, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung (2019): 1-9.

⁵ Wang, Y., Wang, X., Wang, J., Yung, P., & Jun, G. (2013). Engagement of facilities management in design stage through BIM: framework and a case study. *Advances in Civil Engineering*, 2013.

tugaskan kepadanya tanpa di sertai alat kerja yang memadai, semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja.⁶

Dalam penelitian Hayati fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena setelah melakukan penelitian fasilitas tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.⁷

Dalam penelitian Adi Fasha Nurhadian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lebih lanjut peneliti ingin melihat keterkaitan fasilitas kerja yang tergolong minim di Bank Syariah Kota Palopo yang mungkin akan menghambat kinerja pegawai. Bank syariah sendiri merupakan salah satu bank di Indonesia yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo”**

⁶ Indah Listyani, “Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 1, No 1 (Januari 2016) : 57.

⁷ Hayati, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan, PT Radio Suara Singgalang Mahimbau”, Skripsi, Universitas Taman Siswa, Padang.: (2018): 1.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah di Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah di Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ada dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang fasilitas kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan/atau mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Penelitian relevan dalam penelitian juga bermakna berbagai referensi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas.⁸

1. Hayati dalam jurnalnya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau*" meneliti populasi 33 orang karyawan yang semuanya dijadikan sampel menyimpulkan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dari hasil uji t yang dilakukan nilai sig $0,233 > 0,05$ yang kesimpulannya memiliki pengaruh negatif atau tidak signifikan sedangkan 2 variabel lainnya positif signifikan⁹. Perbedaan peneliti sebelumnya menggunakan 3 variabel dan meneliti karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau, sedangkan peneliti sekarang ini hanya meneliti 2 variabel dan yang diteliti adalah karyawan Bank Syariah.

⁸ <http://www.Pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-relevan/> Pada Tanggal 24 Desember 2018

⁹ Hayati, "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan, PT Radio Suara Singgalang Mahimbau*", Skripsi, Universitas Taman Siswa, Padang.: (2018): 1.

Adapun persamaan peneliti sekarang dengan sebelumnya sama-sama meneliti tentang fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Wayan Juniantara dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”*. Dalam hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,391 dan nilai t statistik sebesar 1,994 dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,537 dan nilai statistik 5,683.¹⁰ Perbedaan peneliti sebelumnya meneliti tentang motivasi dan kepuasan kerja sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang fasilitas kerja. Adapun persamaan peneliti sekarang dan sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.
3. Ika Rahmatika *“pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Bank BNI Syariah Cabang Bogor)”*. Dalam hasil peneliti tersebut menjelaskan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 93.3%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Bogor sangat dipengaruhi oleh factor kemampuan dan motivasi kerja para karyawannya.¹¹ Perbedaan peneliti sebelumnya meneliti tentang kemampuan dan motivasi kerja sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang fasilitas kerja, sedangkan persamaan peneliti sekarang dan peneliti sebelumnya sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.

¹⁰ Wayan Juniantara, *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 4 No 9 (2015): 623.

¹¹ Ika Rahmatika, *“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bogor”*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (2014):100.

4. Indah Listyani “*Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Perbedaan peneliti sebelumnya meneliti tentang komunikasi kerja pada PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang fasilitas kerja dan kinerja karyawan, sedangkan persamaan peneliti sekarang dan peneliti sebelumnya sama-sama meneliti tentang fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Teori Hierarchy yang dikemukakan oleh Maslow, dia memberikan tahapan dari kebutuhan manusia yang paling dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menjelaskan bahwa manusia disamping butuh status, pengakuan, penerimaan tetapi juga menginginkan peluang yang adil untuk mengembangkan dan menerapkan segala kemampuannya serta mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Maka tugas para manajer/pemimpin untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah mendorong dan memberi fasilitas kepada pegawai untuk mengekspresikan segala kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya.¹³

¹² Indah Listyani “*Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri*”.*Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 1, No 1 (Januari 2016) : 63.

¹³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosida, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), : 30.

1. Fasilitas Kerja

a. Pengertian fasilitas kerja

Manusia beraktivitas selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi manusia adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan teknolog. Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumber daya yang ada. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input)

menuju keluaran (output) yang diinginkan.¹⁴ Selanjutnya menurut Bucharifasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.¹⁵

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Defenisi lain juga menjelaskan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan diperusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

¹⁴ Moekijat, *"Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta:Pustaka 2001), 155.

¹⁵ Buchari, *"Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa"*, (Bandung : CV. Alfabeta 2001), 12.

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan atau instansi. Fasilitas kerja karyawan yang disediakan dikantor sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan. Semakin besar aktifitas pendukung dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu.

Suatu perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, computer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Seorang pegawai harus mampu mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas dapat juga sebagai sarana dan prasarana yang tersedia dilingkungan maupun didalam, dimaksudkan untuk memberikan pelayanan maksimal agar masyarakat merasa puas. Fasilitas merupakan penunjang utama dalam suatu pelayanan,

karena apalah arti suatu instansi/perusahaan tanpa fasilitas, tanpa alat kantor dan tanpa tenaga kerja, mungkin hanya papan nama saja.¹⁶

b. Jenis-jenis fasilitas kerja dan tujuannya yaitu:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan diantaranya adalah jembatan, jalan, dan yang lainnya.
3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (kursi, meja, lemari, dan lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
5. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

¹⁶ Sulfia Fahmi, "pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang", Skripsi Unifersitas Muhammadiyah Makassar, (2018): 8-9.

7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti mobil, motor, dan lainnya.¹⁷

c. Fungsi Fasilitas kerja

Menurut Allen, fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengalokasikan secara efisien terhadap pegawai agar berkontribusi dengan baik. Artinya fasilitas dapat membantu pegawai akan betah dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Penyediaan fasilitas yang tinggi akan meningkatkan kesadaran organisasi atau instansi dalam memanfaatkan fasilitas seefisien mungkin.
3. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial suatu organisasi atau instansi.

d. Indikator Fasilitas Kerja

1. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang di lakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

2. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan pelindung terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan

¹⁷ Sulfia Fahmi, "pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang", Skripsi Unifersitas Muhammadiyah Makassar, (2018): 9-10.

kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.¹⁸

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*Job Perfomance*) karyawan atau pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah dan perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, kinerja harus dilakelolah oleh pimpinan. Seperti apakah kinerja seorang karyawan harusnya

¹⁸ Febri Atika , “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktifitas Kerja Bank Syariah Mandiri”, Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2018): 15-16

dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya situasi dan kondisi seperti ini sudah tentu akan mengurangi kinerja karyawan.

Ketika karyawan bekerja perusahaan akan melihat bagaimana para karyawannya bekerja, apakah mereka telah memenuhi keinginan perusahaan atau tidak. Perusahaan akan melihat bagaimana kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa* atau yang biasa disebut dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Orang awam sering mengacaukan istilah produktifitas dengan kinerja. Istilah produktifitas berasal dari kata produk yang berarti barang dan jasa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya,

kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Setiap kinerja dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nahl(16)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Terjemahnya:

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*¹⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya dunia kerja seorang karyawan harus dikerjakan dengan baik dan ikhlas supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Tafsir dari balasan dalam keterangan ayat di atas adalah balasan di dunia dan akhirat, ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal shaleh adalah imbalan dunia dan akhirat. Amal shaleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh di defenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, amal shaleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-quran dan atau sunnah Nabi Muhammad SAW. Berdasarkan defenisi menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari di atas, maka seorang yang bekerja pada suatu buadan uasaha (perusahaan) dapat di ategorikan sebagai amal shaleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2014), 278

karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan dunia dan imbalan akhirat.²⁰

b. Pendapat para ahli mengenai kinerja

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam yaitu:

1. Menurut Tjutju dan Surwanto, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.²¹
2. Menurut Payaman Sianjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.²²
3. Menurut Ilyas dan Idrawati, kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penempilan individu maupun kelompok kerja personel.
4. Menurut T. Aritonang, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.
5. Menurut Gomes, kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

²⁰ Gilang Ramadhan , *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat*, Skripsi, Unifersitas Islam Negeri Jakarta, (2016): 32-33.

²¹ Eka Yuda Prasetya, *Determinan Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Menegah Atas Dan Sekolah Menengah Kejuruan Se Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang)*, E-Journal Universitas Buana Perjuangan Karawang, (2018): 71.

²² Drs. H. Sofyan Tsauri, MM, “ *Manajemen Kinerja (Performance Manajemen)*”, (Jember:Pustaka 2014), 15.S

6. Menurut Fattah, kinerja atau prestasi kerja (*performance*), merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.²³
7. Menurut Samsudin, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.²⁴

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kepemimpinan, yaitu seorang pimpinan harus bisa menangani masalah yang muncul dalam hal penyelesaian masalah dalam aktivitas bekerja.
2. Perekrutan, yaitu dimana perusahaan untuk mengambil atau menerima karyawan harus dengan seleksi yang akurat.
3. Timbal Balik, yaitu untuk memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya harus diberi semangat atau upah yang sebanding dengan kinerjanya.
4. Pelatihan, yaitu setiap karyawan pembaca meter harus dibekali dengan ilmu yang memadai dan harus mempunyai sertifikat.

²³ Marvilli V.F. Samual, Daud M. Liando, dan Joyce Rares, “*Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*”, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pengelolaan Sumber Daya Pembangunan*, Vol 3 (2016); 4.

²⁴ Ariska Ramdayani, “*Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo*”, Skripsi, IAIN Palopo, (2017): 21-25.

5. Kebijakan, yaitu yang diambil dari seorang pemimpin untuk menyelesaikan masalah yang sekitarnya tidak menimbulkan permasalahan yang berakibat fatal.²⁵

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas kerja, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁶

²⁵ Fitra Yanti M, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Palopo, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2017): 31-32.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berperan sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik atas prestasi kerjanya, penilaian kinerja memberikan kesempatan mereka untuk menerima balikan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan kerja maupun kinerja dari karyawan itu sendiri. Penilaian juga memberi kesempatan untuk menyusun kembali rencana peningkatan kerja. penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif:

1. Penilaian formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian kinerja formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.
2. Penilaian sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode. Dalam penilaian ini manajer penilaian membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja secara fisik tetapi menyangkut keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan seperti: keahlian kerja, kerajinan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja, dan lain-lain.²⁷

f. Karakteristik Kinerja Karyawan

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

²⁶ Kristianus Tito Tri Prayoga, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (2018): 26.

²⁷ Muh Farhan Maulana, “Analisis Pengaruh Gaji, tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Barong Nganjuk”, Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, (2016): 11-12.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang di hadapi
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik (*fed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
7. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
8. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
9. Memiliki tujuan realistis.

3. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya, baik menghimpun dana ataupun menyalurkan dananya serta mengenakan imbalan atas dasar prinsip islam yaitu bagi hasil dan jual beli. Dalam menjalankan kegiatannya, berdasarkan pokok syariah dan tidak memakai system bunga dalam menentukan imbalan atas dana titipan yang digunakan oleh satu pihak.

Bank merupakan lembaga keuangan atau biasa disebut perantara keuangan yang dimana lembaga bank ialah lembaga yang dalam aktivitasnya terkait dengan masalah uang. Sebab dari itu, kegiatan didalam usaha yang ada di bank akan selalu berkaitan dengan komoditas, antara lain:

1. Meminjam uang
2. Membayarkan serta menerima kembali uang didalam rekening Koran
3. Mendiskonto surat order, surat wesel, ataupun surat berharga yang lainnya
4. Menjual dan membeli surat berharga
5. Menjual serta membeli cek, kertas dagang, dan surat wesel
6. Memberikan jaminan pada bank²⁸

Bank secara umum adalah lembaga keuangan, pencipta uang, pengumpul dana, dan penyalur kredit, pelaksana lalu-lintas pembayaran, stabilisator moneter, serta dinamisator pertumbuhan perekonomian.²⁹ Ada beberapa dasar atau landasan hukum Bank syariah sebagaimana dijelaskan dalam Q.S.Al-Baqarah/2 : 278-279:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَذَرُوْا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَاۤ اِن كُنْتُمْ
 مُّؤْمِنِيْنَ ۗ فَاِنْ لَّمْ تَفْعَلُوْا فَاذْنُوْا بِحَرْبٍ مِّنَ اللّٰهِ وَرَسُوْلِهِۦ ۗ وَاِنْ تَبَتُّمُ
 فَلَكُمْ رُّءُوْسُ اَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُوْنَ وَلَا تُظْلَمُوْنَ ۗ

Terjemahannya:

Wahai orang-orang yang beriman! Berserah dirilah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang yang beriman. Dan apabila kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu

²⁸ Sri Rahayu, "Pengaruh Persepsi Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Kepemilikan Kartu ATM Perbankan Syariah", Skripsi, IAIN palopo (2019): 18.

²⁹ Muammar Arafah, "Aspek hukum Perbankan Syariah dari teori Ke Praktek", (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2017), 3.

*berhak atas harta mu, kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak di zalimi (dirugikan).*³⁰

Maksud ayat diatas tampak dengan sangat jelas bahwa Allah swt, sangat melarang sistem riba dalam proses pelaksanaan ekonomi. Sementara disisi lain Allah swt, menganjurkan agar manusia menerapkan sistem jual beli sesuai dengan syariat Islam. Hal ini sebagaimana di riwayatkan Rasulullah SAW dalam sebuah hadis

Dari Abdullah bin Mas'ud RA, bahwa Rasulullah SAW melaknat orang yang memakan harta hasil riba, orang yang memberi makan harta riba kepada orang lain, dua saksinya, dan juru catatnya.

Hadis di atas dinyatakan bahwa laknat Rasulullah SAW diperuntukan kepada semua orang yang terlibat dalam transaksi riba, mereka yang mendapatkan laknat adalah orang yang teribat dalam transaksi riba yaitu orang yang mencari keuntungan dengan cara melebihi sesuai dari yang seharusnya. Larangan ini diberikan agar orang yang memberikan pinjaman atau penjual tidak memperlakukan orang yang membutuhkan bantuannya dengan sesuka hatinya dan tidak membuat orang lain terpaksa harus mengikuti persyaratan yang diberikan.

b. Tujuan Bank Syariah

Secara umum tujuan berdirinya bank syariah adalah dapat memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan-

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2014), 47

pembiayaan yang dikeluarkan oleh bank syariah. Adapun secara khusus tujuan bank syariah adalah:

1. Menjadi perekat nasionalisme baru, artinya bank syariah dapat menjadi fasilitator aktif bagi terbentuknya jaringan usaha ekonomi kerakyatan.
2. Memberdayakan ekonomi masyarakat dan beroperasi secara transparan, artinya pengelolaan bank syariah harus didasarkan pada visi ekonomi kerakyatan dan upaya ini terwujud apabila ada mekanisme operasi yang transparan.
3. Memberikan return yang lebih baik, artinya investasi bank syariah tidak memberikan janji yang pasti mengenai return yang diberikan kepada investor karena tergantung besarnya return. Apabila keuntungan lebih besar, investor akan ikut menikmatinya dalam jumlah lebih besar.
4. Mendorong penurunan spekulasi dipasar keuangan, artinya bank syariah lebih mengarahkan dananya untuk transaksi produktif.
5. Mendorong pemerataan pendapatan, artinya salah satu transaksi yang membedakan bank syariah dengan bank konvensional adalah pengumpulan dana zakat, infak dan sedekah (ZIS). Penerimaan ZIS sendiri diantaranya untuk pemeratakan pendapatan masyarakat.
6. Meningkatkan efisiensi mobilisasi dana

7. Uswah hasanah sebagai impleentasi moral dalam penyelenggaraan usaha bank.³¹

c. Produk-produk Bank Syariah

1. Al-Wadi'ah (simpanan)

Al-wadi'ah adalah titipan atau amanah simpanan pada bank syariah. Prinsip Al-wadi'ah yaitu titipan murni dari satu pihak kepihak yang lain baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapanpun bila sipenitip menghendaki.

2. Pembiayaan dengan bagi hasil

Pada bank konvensional penyaluran dana dikenal dengan istilah pinjaman atau kredit, maka pada bank syariah penyaluran dana yang di kenal dengan istilah pembiayaan. Jika bank konvensional keuntungan bank diperoleh dari bunga yang di bebaskan, maka dalam bank syariah tidak ada istilah bunga tetapi bank syariah menerapkan sistem bagi hasil yang di terapkan dalam pembiayaan.

3. Bai'al Murabahah

Bai'al murabahah merupakan kegiatan jual beli pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang disepakati.

4. Bai'as-salam

Bai'as-salam adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian waktu, sedangkan pembayarannya dilakukan diawal.

5. Bai'Al-Iastishna

³¹ Kautsar Audytra Muhammad, "Pengeruh Pengetahuan Warga Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Memilih Produk Bank Muamalat", Skripsi Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, (2014): 24-25.

Bai'Al-Iastishna adalah bentuk khusus dari akad Bai'as-salam oleh karena itu ketentuan dalam Bai'Al-Iastishna mengikuti dari aturan.

6. Bai' as-salam Al-ijarah

Al-ijarah merupakan suatu akad perpindahan hak atas jasa atau barang yang melalui pembayaran upah tanpa harus diikuti perpindahan kepemilikan atas barang tersebut.

7. Al-wakalah (amanat)

Wakalah atau wakilah adalah penyerahan/pendelegasian pemberian perintah ke semua pihak.

8. Al-kafalah (garansi)

Al-kafalah ialah jaminan yang telah diberikan kepada penanggung atas pihak ketiga agar dapat memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung.

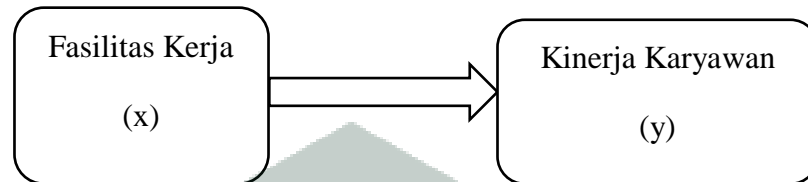
9. Al-hawalah

Al-hawalah adalah pemindahan hak utang dari orang yang berutang terhadap orang lain yang harus menanggungnya.

10. Al-rahn

Al-rahn adalah proses menahan harta pemilik yang meminjam atas jaminan dengan pinjaman yang diterimanya. Kegiatan seperti ini dilakukan seperti jaminan utang atau gadai.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Skema Kerangka pikir

Berdasarkan alur kerangka pikir tersebut, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja sebagai variabel bebasnya (independen) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian, hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian.³² Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Kota Palopo

H_1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syarian di Kota Palopo

³² Fitri Dewita, "Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Pizza Hut Sudirman Pekanbaru", Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, (2012): 40.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode ini cukup lama digunakan dan sudah menjadi tradisi untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu yang konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut juga metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik yang kemudian akan diolah. Penggunaan metode ini disesuaikan dengan tujuan pokok dari yang ingin dilakukan³³ yaitu mengetahui sebagaimana besar fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam mendapatkan data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah di Kota Palopo yaitu Bank Syariah Indonesia dan Bank Muamalat KCP Palopo. Adapun waktu yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Februari-Maret 2021.

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kehadiran pengertian dalam penelitian ini. Maka diberikan definisi dan operasional sebagai berikut:

³³ Monalisa, “Pengaruh Kualitas Produk dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Samsung Studi Pada Konsumen Di Kota palopo”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2018): 32.

Tabel 3.1 Definisi operasional Variabel

No	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
1.	Fasilitas Kerja (x)	Suatu yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan.	1. Sarana dan prasarana 2. Jaminan kesehatan 3. Insentif ³⁴
2	Kinerja karyawan (y)	suatu pencapaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan menghasilkan kinerja sesuai dengan standar kerja dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian kerja ³⁵

³⁴ Febri Atika , “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktifitas Kerja Bank Syariah Mandiri”, Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2018): 14-16

³⁵ Fitra Yanti M, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Palopo”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2017): 33.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah berkaitan dengan sekelompok orang, kejadian atau semua yang mempunyai karakteristik tertentu dan anggota populasi itu disebut dengan elemen populasi (*populasi element*).³⁶ dari pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Syariah yang ada di kota palopo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁷ Sampel penelitian ini adalah karyawan bank syariah di kota palopo, dengan jumlah sampel yaitu 37 karyawan Bank Syariah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau jalan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian.³⁸

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara membagikan sejumlah kuesioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.³⁹

³⁶ Linda Karmila, “Pengaruh Religiusitas, Produk dan Layanan Terhadap Keputusan nasabah Menabung Di BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota palopo”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2018): 32.

³⁷ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, (Bandung: Alfabeta, 2016), 81.

³⁸ Ruri Windiastuti, “Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ”, Skripsi, Universitas Widyatama, (2013): 42.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, semua fenomena tersebut disebut variabel penelitian.⁴⁰ Instrument atau alat yang digunakan adalah berupa kuesioner yang memuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Sangat tidak setuju	= Skor 1
Tidak setuju	= Skor 2
Tidak berpendapat	= Skor 3
Setuju	= Skor 4
Sangat setuju	= Skor 5

Agar mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rencana kisi-kisi instrumen penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur hingga menjadi item pertanyaan.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1	Fasilitas kerja (X)	1. Sarana dan Prasarana	1. Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer

³⁹ Gilang Ramadhan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat", Skripsi, universitas Hidayatullah, (2016): 46.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 146.

(computer, CPU, printer) dan alat kerja lainnya

2. Fasilitas alat kerja berupa computer dalam keadaan baik
 3. Tersedia fasilitas perlengkapan berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik
 4. Fasilitas mushollah yang disediakan perusahaan sangat membantu saya dalam beribadah
 5. Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik
-





bersedia melakukan pekerjaan
yang bukan tugas saya demi
kelancaran perusahaan

4. Saya dapat menyelesaikan
setiap pekerjaan dengan teliti
dan rapi

1. pekerjaan yang saya hasilkan
sesuai dengan target yang
telah ditetapkan perusahaan

2. Kuantitas
Kerja

2. Saya mampu menyelesaikan
pekerjaan yang lebih banyak
dari standar

3. Saya merasa telah
menyelesaikan pekerjaan
sesuai dengan ketentuan
perusahaan



5. Kemandirian

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.
2. Banyak pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu angket. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap item dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika r hitung $>$ r tabel, maka soal dikatakan valid. Instrumen yang valid artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (ukur) valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Alat ukur yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang secara akurat, karena meteran

memang alat untuk mengukur panjang. Meteran menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat⁴¹

Jika instrumen valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r), seperti berikut ini.

Angka 0,858 – 1,000 : sangat tinggi

Angka 0,715 – 0,859 : tinggi

Angka 0,571 – 0,714 : cukup

Angka 0,428 – 0,570 : rendah

Angka 0,361 – 0,427 : sangat rendah

Angka < 0,361 : tidak valid

Table 3.3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Ket
1	Fasilitas Kinerja (X)	1	0,965	0,361	Valid
		2	0,930	0,361	Valid
		3	0,965	0,361	Valid
		4	0,965	0,361	Valid
		5	0,930	0,361	Valid
		6	0,831	0,361	Valid
		7	0,831	0,361	Valid
		8	0,799	0,361	Valid

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017): 121.

		9	0,906	0,361	Valid
		10	0,948	0,361	Valid
		11	0,915	0,361	Valid
		1	0,810	0,361	Valid
		2	0,879	0,361	Valid
		3	0,902	0,361	Valid
		4	0,869	0,361	Valid
		5	0,975	0,361	Valid
		6	0,902	0,361	Valid
2	Kinerja karyawan (Y)	7	0,975	0,361	Valid
		8	0,754	0,361	Valid
		9	0,972	0,361	Valid
		10	0,928	0,361	Valid
		11	0,925	0,361	Valid
		12	0,907	0,361	Valid
		13	0,732	0,361	Valid
		14	0,815	0,361	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 22

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil

pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, bila koefisien korelasi (r) positif maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statitics. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan di uji statistic yang digunakan dan dipakai adalah *cronbach Alpha*. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* $>0,60$. berdasarkan output diperoleh koefisien realibilitas tinggi ($>0,60$) maka variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel.

Table 3.4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	33

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan kategori koefisien reabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja karyawn mempunyai nilai reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat dikatakan baik apa bila model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yaitu dengan pengujian normalitas, linearitas, dan multikolinieritas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang dipakai untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran dan berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi.⁴² Uji normalitas digunakan dengan menggunakan pendekatan grafik plot dan pendekatan *Kolmogrov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan menggunakan grafik plot atau *Normal P-P Plot of Regresion*.

Standard Residual yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka data berdistribusi tidak normal. Kriteria uji normalitas dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* yaitu apabila pada tingkat signifikan 5%, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal.

⁴² Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Terori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI), 81.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui dua variabel apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

3. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana yaitu ikatan secara linear antara satu variabel tidak terikat dengan variabel terikat. Analisis ini dilakukan untuk melihat positif atau negatif arah ikatan antara variabel tidak terikat dan terikat, dan untuk melihat kenaikan atau penurunan nilai variabel tidak terikat dan variabel terikat. Data yang dipakai biasanya berukuran interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:⁴³

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = fasilitas kerja

X = kinerja karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

⁴³ Danar Fergian, "Pengaruh Nilai Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah," Skripsi Institut Islam Negeri Surakarta, (2016): 11.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan yang bersifat semena-mena terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Pengujian hipotesis, merupakan prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu menolak atau menerima hipotesis tersebut. Uji hipotesis statistic dilakukan dengan cara:

a. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

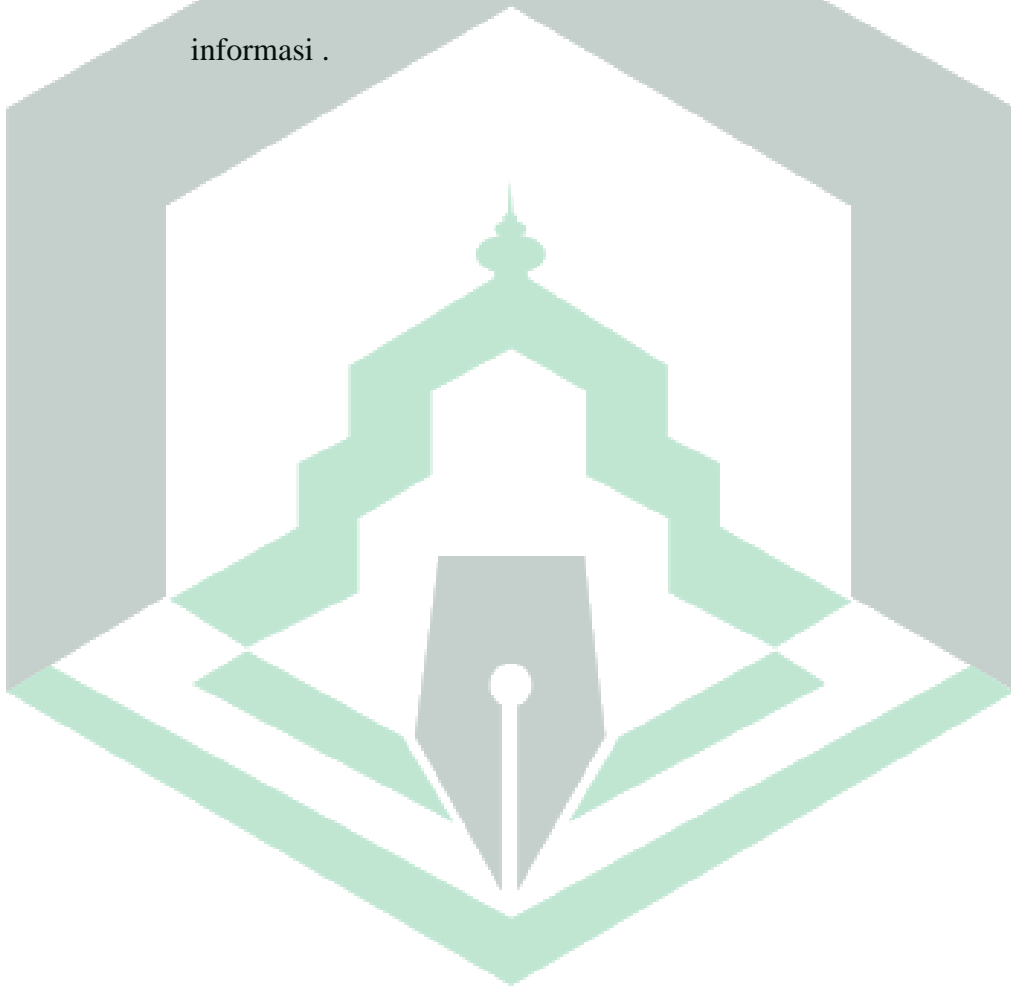
Dengan kriteria pengujian yang dilihat berdasarkan hasil *output* spss sebagai berikut:

1. Jika signifikan $t_{hitung} > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi .



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Bank Syariah

Perbankan syariah kerap disebut juga perbankan islam, yaitu perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum islam atau syariah. Karena berdasarkan hukum islam, maka perbankan syariah tidak mengenal adanya “Bunga Pinjaman” alias interest rate. Bunga pinjaman dianggap riba dan berdosa yang dikenal di perbankan syariah adalah “system bagi hasil” atau *Nisbah* yang prosesnya sama-sama diketahui dan disetujui oleh bank dan pihak nasabah. Bank syariah menggunakan sistem bagi hasil dan mendapatkan sejumlah keuntungan dari sistem tersebut, keuntungan inilah yang digunakan oleh pihak bank (selaku pengelola) untuk membiayai seluruh kegiatan operasional perbankan yang di jalankan.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK), menjelaskan bahwa inisiatif pendirian bank islam Indonesia dimulai pada tahun 1980 melalui diskusi-diskusi bertemakan bank islam sebagai pilar ekonomi islam. Sebagai uji coba gagasan perbankan islam dipraktikkan dalam skala yang relative terbatas, di antaranya di Bandung (Bait At-Tamwil Salman ITB). Tahun 1990, Majelis Ulama Indonesia (MUI) membentuk kelompok kerja untuk mendirikan bank islam di Indonesia. Pada tanggal 18-20 Agustus 1990, MUI menyelenggarakan lokakarya bunga bank dan perankan di Cisarua Bogor Jawa Barat. Hasil dari

lolakarya tersebut kemudian dibahas lebih mendalam pada Musyawarah Nasional IV MUI di Jakarta pada tanggal 22-25 Agustus 1990, yang menghasilkan amanat bagi pembentukan kelompok kerja pendirian bank islam di Indonesia. Kelompok kerja yang di maksud tersebut adalah tim perbankan MUI dengan diberi tugas untuk melakukan pendekatan dan konsultasi dengan semua pihak yang terkait.

Sebagai hasil dari kerja tim perbankan MUI tersebut yaitu berdirilah bank syariah pertama di Indonesia, yaitu PT Bank Muamalat Indonesia (BMI), yang dimana akte pendiriannya berdiri pada tanggal 1 November 1991. Sejak tanggal 1 Mei 1992, Bank Muamalat resmi beroperasi dengan modal awal sebesar Rp 106. 126. 328.000. pada awal masa beroperasinya, keberadaan bank syariah belum mendapatkan perhatian optimal dalam tatanan sector perbankan nasional. Landasan hukum operasional yang menggunakan system syariah itu hanya di akomodir dalam salah satu ayat tentang “bank dengan system bagi hasil” pada UU No.7 tahun 1992. Sayangnya tanpa rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan.

Pada tahun 1998, pemerintah dan DPR melakukan penyempurnaan UU No. 7/1998 tersebut menjadi UU No. 10 Tahun 1998. Di mana secara tegas menjelaskan bahwa ada dua sistem dalam perbankan di tanah air (*dual banking system*) yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Peluang ini disambut hangat oleh masyarakat perbankan. Yang dimana ditandai dengan berdirinya beberapa Bank Islam lain, yakni Bank IFI, Bank Syariah

mandiri, Bank Niaga, Bank BTN, Bank Mega, Bank BRI, Bank Bukopin, BPD Jabar dan BPD Aceh serta Bank syariah lainnya.

Pengesahan beberapa produk perundangan yang memberikan kepastian hukum dan meningkatkan aktivitas pasar keuangan syariah seperti, UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, UU No. 19 tahun 2009 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SUKUK), dan UU No. 42 tahun 2009 tentang Amandamen ketiga UU No. 8 tahun 1983 tentang PPN barang dan jasa. Dengan telah diberlakukannya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah pada 16 Juli 2008, maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagu.

Lahirnya UU Perbankan Syariah mendorong peningkatan jumlah BUS dari sebanyak 5 BUS menjadi 11 BUS dalam kurun waktu kurang dari dua tahun (2009-2010). Sejak mulai dikembangkannya sistem Perbankan Syariah di Indonesia, semakin banyak kemajuan dalam dua decade baik dari aspek kelembagaan dan infrastruktur penunjang, perangkat regulasi dan sistem pengawasan, kesadaran serta literasi masyarakat terhadap layanan jasa keuangan syariah.

Sistem keuangan syariah menjadi salah satu sistem terbaik dan lengkap yang di akui secara internasional. Per Juni 2015, industri perbankan syariah terdiri dari 12 Bank Umum Syariah, 22 Unit Usaha Syariah yang dimiliki oleh Bank Umum Konvensional dan 162 BPRS. Total asetnya

mencapai Rp 273,49 triliun dengan pangsa pasar 4,61%. Pada akhir tahun 2013 fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan berpindah dari Bank Indonesia (BI) ke OJK, maka pengawasan dan pengaturan perbankan syariah juga beralih ke OJK.

Hingga saat ini Indonesia kini mempunyai bank syariah terbesar yang diberi nama Bank Syariah Indonesia BSI, sudah beroperasi sejak 1 Februari 2021. BSI adalah hasil penggabungan tiga bank syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank BNI Syariah (BNIS) dan PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Penggabungan dari ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinerga dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

2. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia BSI

a. Visi Bank Syariah Indonesia

Menjadi Top 10 Islamic Bank

b. Misi Bank Syariah Indonesia

1. Menberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi Top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T ditahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Deskripsi Data Responden

a. Karakteristik Responden

Dari hasil analisis mengenai profil responden maka di peroleh data responden yang menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu jenis kelami, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja. Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang karyawan Bank Syariah Indonesia (BSIO KCP Palopo).

b. Umur/Usia Responden

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur/usia dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.1 Karakteristik reponden berdasarkan umur

No	Umur/Usia	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	< 20Tahun	0	0
2	20-25 Tahun	13	35,1
3	26-30 Tahun	17	45,9
4	>40 Tahun	7	18,9
	TOTAL	37	100

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden tersebut adalah < 20 tahun yakni 0 atau 0%, responden yang berumur 20-25 tahun yakni 13 orang atau 35,1%, responden yang berumur 26-30 tahun yakni 17 orang atau 45,9%, dan responden yang berumur > 40 tahun yakni 7 orang atau 18,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Palopo didominasi yang berumur 26-30 tahun.

c. Jenis Kelamin Responden

Adapun karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut.

Table 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	Laki-Laki	24	64,9
2	Perempuan	13	35,1
	TOTAL	37	100

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh jumlah responden tersebut adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 64,9%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 35,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Palopo didominasi oleh karyawan laki-laki.

d. Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

	Pendidikan	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	3	8,1
4	DIPLOMA	4	10,8
5	S1	28	75,7
6	S2	2	5,4
	TOTAL	37	100

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan terakhir maka dapat di simpulkan bahwa pendidikan terakhir responden adalah SD sebanyak 0 atau 0%, SMP sebanyak 0 atau 0%, SMA sebanyak 3 orang atau 8,1%, DIPLOMA sebanyak 4 orang atau 10,8%, S1 sebanyak 28 orang atau 75,7%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 5,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan Bank syariah Indonesia KCP Palopo berpendidikan S1.

g. Lama Bekerja

Table 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase (%)
1	< 1 tahun	3	8,1
2	1-3 tahun	20	54,1
3	3-5 tahun	12	32,4
4	> 10 tahun	2	5,4
	TOTAL	37	100

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil olah data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan lama bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja < 1 tahun berjumlah 3 orang atau 8,1%, responden yang bekerja 1-3 tahun berjumlah 20 orang atau 54,1%, responden yang bekerja 3-5 tahun berjumlah 12 orang atau 32,4%, dan responden yang bekerja > 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Palopo didominasi oleh karyawan yang lama bekerja adalah 1-3 tahun.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas atau *independen* terhadap variabel terikat atau dependen yang menghasilkan distribusi normal atau tidak yang terdapat

dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam hal ini mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut.

Table 4.5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.18422710
Most Extreme	Absolute	.105
Differences	Positive	.105
	Negative	-.083
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

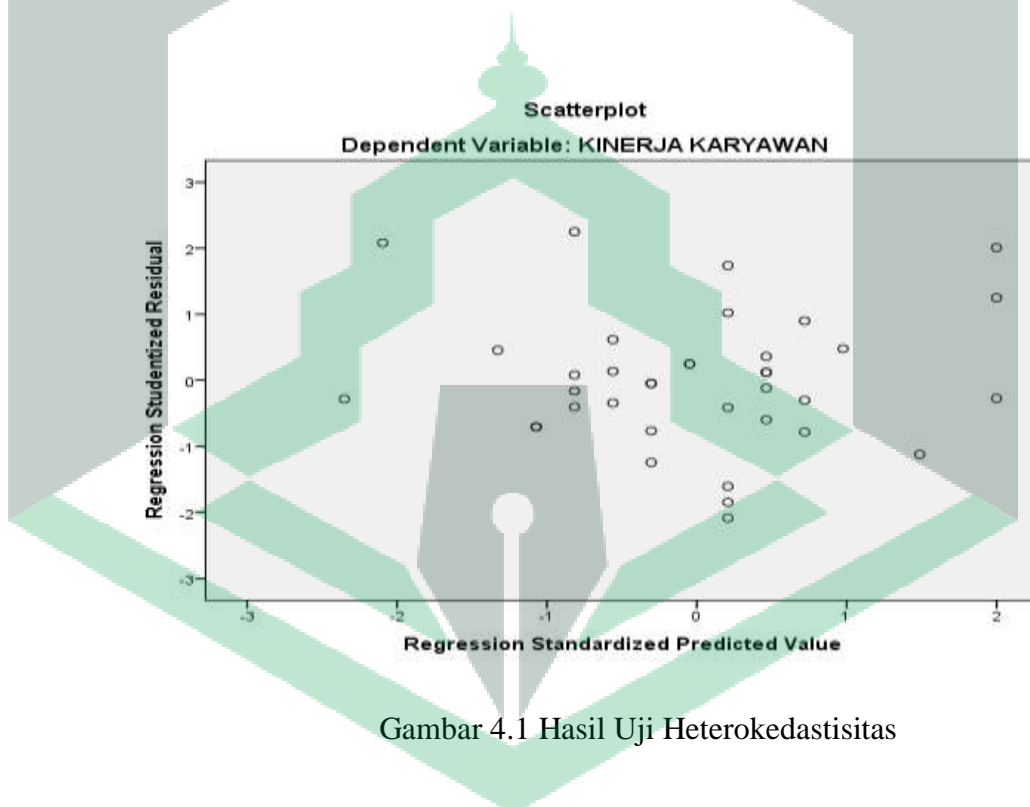
a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan variabel dari residual model regresi. Data yang baik pada penelitian adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi apabila varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot*. Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber :data primer diolah dengan SPSS versi 22

- a. Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

- c. Penyebaran titik-titik data tidak berbentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Uji Statistik

a. Uji Persial (Uji t)

Kriteria uji persial (uji t) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = n-k adalah $37-2 = 35$. Berdasarkan table distribusi “t” di peroleh $t_{0,025,35} = 2,03$. Selain t_{hitung} dapat menggunakan signifikan penelitian $< 0,05$.

Tabel 4.6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19.031	8.570			2.221	.033
FASILITAS	.765	.181	.581		4.224	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan table *Coefficients* di atas hasil signifikansi dari variabel fasilitas kerja (X) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan jika dilihat dari nilai t_{hitung}

sebesar 4,224 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,03 atau $4,224 > 2,03$. Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Berikut ini hasil persamaan regresi linear sederhana.

Tabel 4.7 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.031	8.570		2.221	.033
FASILITAS	.765	.181	.581	4.224	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :data primer diolah dengan SPSS versi 22

Nilai a (konstanta) adalah 19.031 serta nilai b (koefisien arah regresi) adalah 0,765. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = a + bX = 19,031 + 0,765X$ berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jika fasilitas kerja dengan kinerja karyawan di ukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor fasilitas kerja sebesar satu satuan dapat di estimasikan skor kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,765 satuan pada arah yang sama.

c. Uji Koefisien Regresi Determinasi (Uji R^2)

Uji ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*). Adapun hasil uji determinasi R^2 .

Tabel 4.8 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.319	4.244

a. Predictors: (Constant), FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 22

Dari hasil analisis fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kota Palopo. Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,338 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (fasilitas kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Penilaian ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Kota

Palopo?. Untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini maka peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dengan sampel yang telah ditentukan sebanyak 37 sampel. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 20 untuk memudahkan peneliti dalam mengelola data penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yaitu uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten, yang terdiri dari uji normalitas yang menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smilnov*, dan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *Scatterplot*. Selanjutnya menggunakan uji Hipotesis yang terdiri dari uji parsial (Uji t) dan Uji R square.

Hasil analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas data menunjukkan bahwa hasil uji dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smilnov Test* dapat diperoleh bahwa hasil nilai signifikan sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini terdistribusi normal.
2. Berdasarkan *Output Scatterplot* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-

titik data tidak berbentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Berdasarkan uji koefisien regresi linear sederhana; nilai a (konstanta) adalah 19.031 serta nilai b (koefisien arah regresi) adalah 0,765. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = a + bX = 19,031 + 0,765X$ berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jika fasilitas kerja dengan kinerja karyawan di ukur dengan instrument yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor fasilitas kerja sebesar satu satuan dapat di estimasikan skor kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,765 satuan pada arah yang sama.

Sehingga hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji koefisien regresi determinasi (uji R^2), dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Kota Palopo.

Hasil analisis data dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t secara parsial fasilitas kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan, dimana t_{hitung}

sebesar $4,244 > t_{tabel} 0,05$ adalah sebesar 2,03, serta berdasarkan nilai taraf signifikansi sebesar (0,001) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) yang berarti tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Kota Palopo. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien regresi determinasi R^2 fasilitas kerja sebesar 0,338 atau sama dengan 33,8 %. Nilai tersebut menandakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8%. Sedangkan sisanya yaitu ($100\% - 33,8\% = 66,2\%$). Jadi sisanya sebesar 66,2% model dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya pengaruh variabel lain disebut sebagai sisa/error (ϵ). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulfia Fahmy TR dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang” yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 10,6%.

Pengaruh fasilitas kerja di Bank Syariah Kota Palopo sangat perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi, dikarenakan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah atau positif antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV maka dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama, antara lain

1. Agar Kinerja karyawan Bank Syariah Kota Palopo baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan karyawannya dengan meningkatkan fasilitas kerja para karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Kota Palopo.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi ,komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Audytra, Muhammad Kautsar, *“Pengaruh Pengetahuan Warga Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Memilih Produk Bank Muamalat”*, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Arafat, Muammar, *“Aspek hukum Perbankan Syariah dari teori Ke Praktek”*, Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2017.
- Atika, Febrina, *“Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktifitas Kerja Bank Syariah Mandiri”*, Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Buchari, *“Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa”*, Bandung : CV. Alfabeta, 2001.
- Cahya, Dewi Ely, *“Fasilitas Kerja Karyawan Kelompok Bimbingan Haji Al-Rahmah Mojokerto”*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2017.
- Dewita, Fitri, *“Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Pizza Hut Sudirman Pekanbaru”*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2014.
- Fahmi, Sulfia, *“pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang”*, Skripsi Unifersitas Muhammadiyah Makassar, 2018.
- Farhan, Maulana Muh, *“Analisis Pengaruh Gaji, tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Barong Nganjuk”*, Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.
- Fergian, Danar, *“Pengaruh Nilai Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah,” Skripsi Institut Islam Negeri Surakarta, 2016*
- Fasha, Nurhadian Adi, *“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. *Jurnal Bisnis dan Iptek*, 12 , No 1 (April 2019): 8, <http://scholar.google.co.id>
- <http://www.Pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-relevan/> Pada Tanggal 24 Desember 2018

- Irhamatul, Jariyati, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*”, Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.
- Karmila, Linda, “*Pengaruh Religiusitas, Produk dan Layanan Terhadap Keputusan nasabah Menabung Di BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota palopo*”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2018.
- Listyani, Indah, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 1, No 1 (Januari 2016) : 57, <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id>
- Moekijat, “*Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*”, Jakarta:Pustaka, 2001.
- Monalisa, “*Pengaruh Kualitas Produk dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Samsung Studi Pada Konsumen Di Kota palopo*”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2018.
- Nurdasila, Darsondan dan T. Roli Ilhamsyah Putra dan Ika Fuzi Anggrain, , “*Pengaruh Fasilitas Kerja, disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*”, *Jurnal Majister Manajemen*, 2 No 01 (2018): 4, <http://jurnal.unisyiah.ac.id>
- Pratiwi, Jihan Nurul, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*”, Skripsi, Universitas Negeri Makassar 2019.
- Rahmatika, Ika, “*Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bogor*”, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.
- Rahayu, Sri, “*Pengaruh Persepsi Mahasiswa Perbankan Syariah Terhadap Kepemilikan Kartu ATM Perbankan Syariah*”, Skripsi, IAIN palopo 2019.
- Ramadhan, Gilang, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat*, Skripsi, Unifersitas Islam Negeri Jakarta, 2016.
- Ramdayani, Ariska, “*Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo*”, Skripsi, IAIN Palopo, 2017.
- Rosida, dan Teguh Sulistiyani Ambar, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), : 30.

Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Bandung: Alfabeta, 2016.

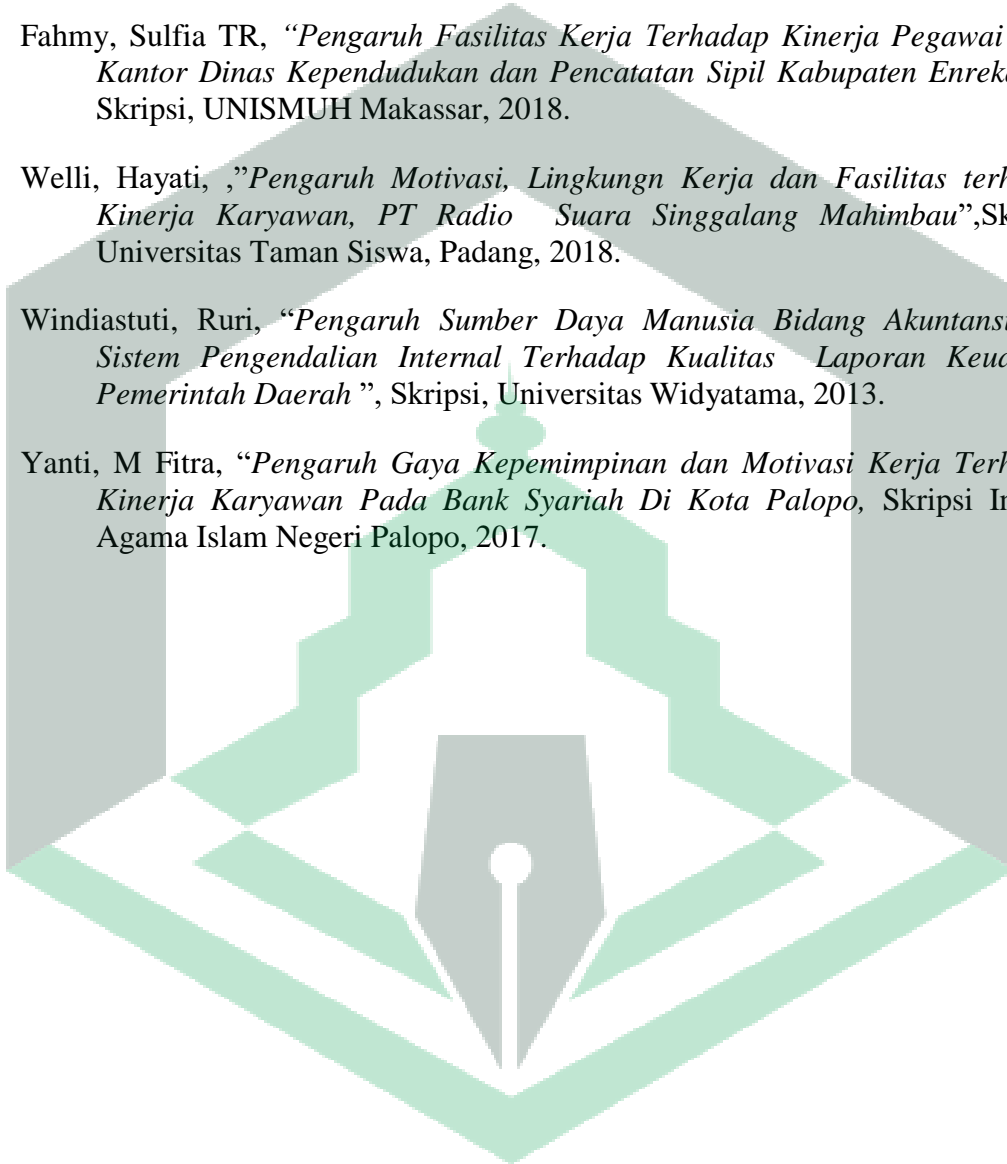
Setianingrum, Ika, *“Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KCP Kendal”*, Skripsi IAIN Salatiga. 2017.

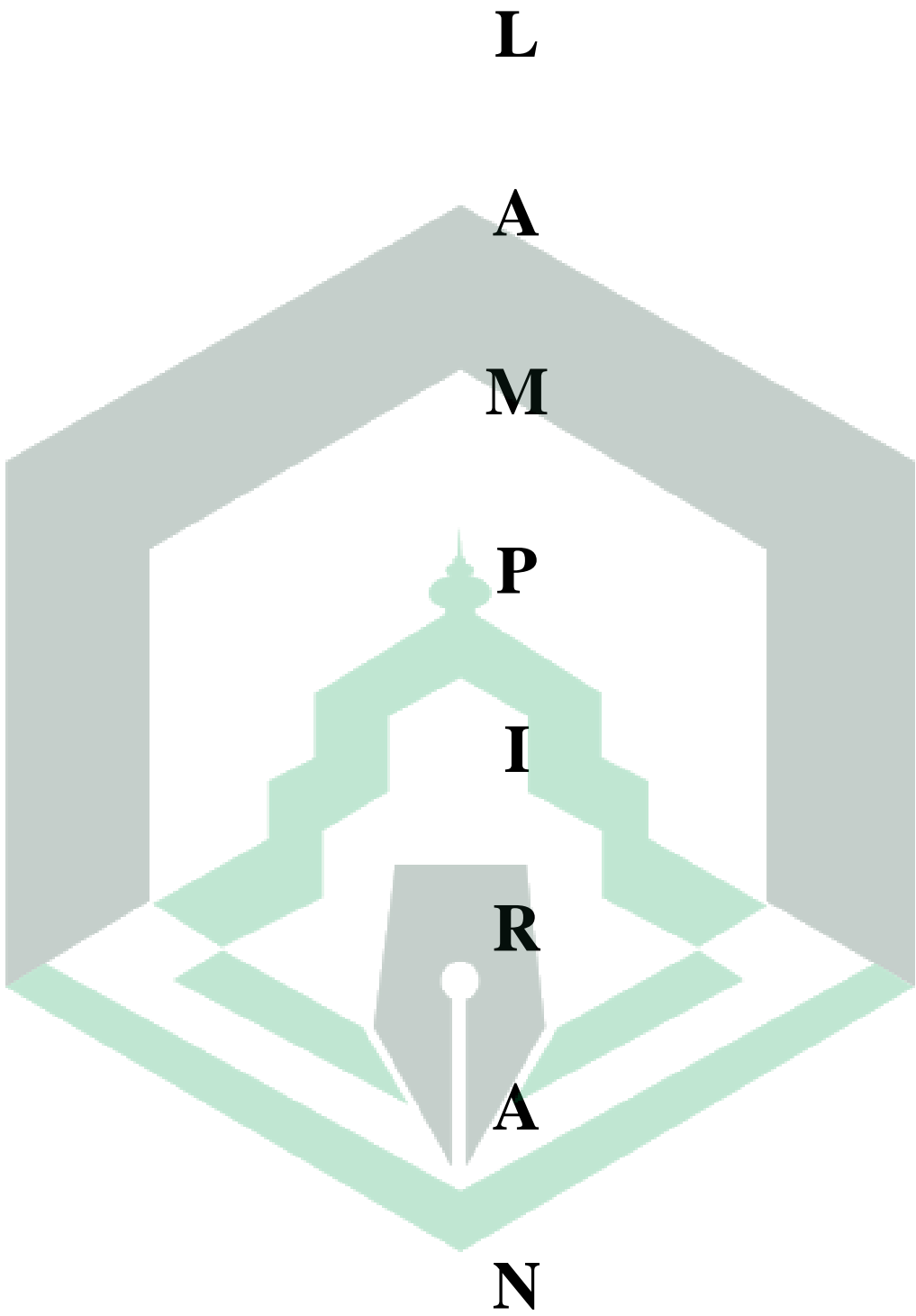
Fahmy, Sulfia TR, *“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang”*, Skripsi, UNISMUH Makassar, 2018.

Welli, Hayati, *,”Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan, PT Radio Suara Singgalang Mahimbau”*,Skripsi, Universitas Taman Siswa, Padang, 2018.

Windiastuti, Ruri, *“Pengaruh Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah ”*, Skripsi, Universitas Widyatama, 2013.

Yanti, M Fitra, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Palopo*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2017.





PROFIL RESPONDEN

Isi dan berikan tanda *check list* (✓) pada kotak yang tersedia dibawah ini.

1. Nama :
2. JenisKelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : < 20Tahun 26 – 30Tahun
 20 – 25 Tahun > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD Diploma
SMP S1
SMA S2/S3
5. Lama bekerja : < 1 Tahun 3 – 5 Tahun
 1 – 3 Tahun > 10 Tahun

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi kuesioner ini mohon Saudara/I membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Silahkan beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beritanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang lewat.

B. Keterangan Jawaban

Untuk menjawab pertanyaan berikut, silahkan disesuaikan dengan pengalaman anda selama anda bekerja. Skala penilaian adalah sebagai berikut.

SINGKATAN	KETERANGAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

PERTANYAAN PENELITIAN

I. FASILITAS KERJA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
SARANA DAN PRASARANA						
1	Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan printer					
2	Fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik.					
3	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik.					
4	Fasilitas mushollah yang disediakan perusahaan sangat membantu saya dalam beribadah.					
5	Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik.					
JAMINAN KESEHATAN						
1	Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan.					
2	Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja.					
3	Fasilitas jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.					

4	Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.					
INSENTIF						
1	Tersedia fasilitas insentif yang diberikan Bank Syariah terhadap karyawan.					
2	Fasilitas insentif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.					

II. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
KUALITAS KERJA						
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
2	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan.					
3	Dalam situasi mendesak saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
KUANTITAS KERJA						
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
3	Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
KETETAPAN WAKTU						
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja.					
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
EFEKTIVITAS						
1	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan					

	membimbing karyawan lain untuk mencapai efektifitas dalam bekerja					
2	Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
KEMANDIRIAN						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain					
2	Banyak pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri					



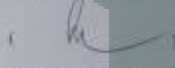
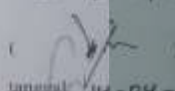
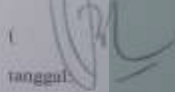
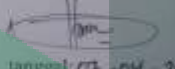
~ TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA ~



BALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo yang ditulis oleh Ikhwan Hamid Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0134, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Selasa, tanggal 18 Januari 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *Munaqabah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Ketua Sidang
tanggal: 
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Sekretaris Sidang
tanggal: 14-04-2022

3. Hendra Safis, SE, M.M.
Penguji I
tanggal: 12-04-2022

4. Ishak, S.E.I., M.E.I.
Penguji II
tanggal: 14-04-2022

5. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Pembimbing I
tanggal: 
6. Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc.
Pembimbing II
tanggal: 07-04-2022


Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc.
Hendra Safri, SE., M.M.
Ishak, S. E.I., M.E.I.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :-
Hal : Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
Di:
Palopo

Assalamu'alaikum Wv. Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi, baik dari segi isi, Bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Zuburni Hamsid
NIM : 16 0402 0134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Pembinaan Syariah
Judul : "Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo"

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diajukan pada ujian *munawar*.

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wv. Wb.

1. Hendra Safri, SE., M.M.
Penguji I
2. Ishak, S. E.I., M.E.I.
Penguji II
3. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Pembimbing I/Penguji
4. Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc.
Pembimbing II/Penguji

Tanggal:

Tanggal:

Tanggal:

Tanggal:



SURAT KEPUTUSAN
 REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 NOMOR : 507 TAHUN 2021

TENTANG
 PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN
 BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Mengingat :
- a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar hasil dan ujian munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
 - b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Penguji - Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor;
- Mengingat :
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan Penguji dari Kota Probi

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Pertama : Mengingat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada silsilah pertama huruf (a) di atas.
- Kedua : Tugas Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah adalah : mengeriksa, mengarahkan, menilai, mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyanggahkan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat diterapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
 Pada Tanggal : 03 November 2021

Rektor
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam




Tembusan :

1. Kabiro AUAK;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR - 507 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGIJI TUGAS AKHIR MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Juhani Harid
NIM : 16.0802.0134
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
- II. Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo.
- III. Tim Dosen Penguji
Ketua Sidang : Dr. Hj. Ruziah M, M.M.
Sekretaris : Dr. Muh. Ruzlan Abdullah, S.EI, M.A.
Penguji Utama (I) : Hendri Safriz, SE, M.M.
Pembantu Penguji (II) : Idrus, M.EI

Palopo, 03 November 2021

Rektor
IAIN Palopo dan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Husni M.



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Haydi No 3 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 320945

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 95/DPMP/PTSP/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penemuan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Nomor 04 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian Akademisi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Penelitian dan Non Penelitian di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2018 tentang Pendekatan Keseluruhan Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan Yang Menggabungkan Pemerintah Kota Palopo dan Kawasan Persebaran Persebaran dan Kompetitor Yang Merajai Urusan Pemerintah Yang Dibentuk Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : JUHARNI HAMID
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Ds. Pangali Kab. Luwu Utara
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0402 0134

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH PALOPO

Lokasi Penelitian : BANK SYARIAH PALOPO DAN BANK MUAMALAT PALOPO
 Lamanya Penelitian : 23 Februari 2021 s.d. 23 April 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo,
2. Menaatl semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormat Adat Istiadat setempat,
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan,
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo,
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaatl ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 23 Februari 2021
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengujian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
 Pengajar - Penata
 NIP : 19790805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
2. Walikota Palopo
3. Sekretaris DPRD
4. Kepala PTSP
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kepegawaian Kota Palopo
7. Salinan untuk keperluan administrasi penelitian



RIWAYAT HIDUP



Juharni Hamid, lahir di Desa Dandang Kec. Sabbang Selatan Kab. Luwu Utara pada tanggal 22 Januari 1998. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Hamid dan ibu bernama Ratnawati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Dandang, Kecamatan Sabbang Selatan, Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 008 Dandang, kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Sabbang dan selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan di SMK Negeri 1 Masamba, dengan mengambil jurusan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) dan lulus di SMK di tahun 2016, penulis kemudian melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam. Dan pada akhirnya penulis membuat tugas akhir skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 dengan judul skripsi “Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Palopo”.

contact person penulis: juharni_hamid_mhs@iainpalopo.ac.id