

**PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK
SYARIAH INDONESIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memproleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

Amri

1904020155

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK
SYARIAH INDONESIA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memproleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Diajukan Oleh

Amri

1904020155

Pembimbing:

Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amri
Nim : 1904020155
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benar nya bahwa:

1. Skripsi dari benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 04 April 2023

Yang membuat pernyataan



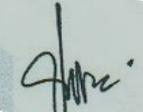
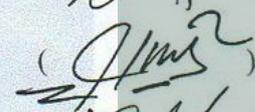
1904020155

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia yang ditulis oleh Amri Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0402 0155, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 04 September 2023 Miladiyah bertepatan dengan 18 Safar 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 14 September 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Ketua Sidang ()
2. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI. Sekretaris Sidang ()
3. Akbar Sabani, S.EI., M.E. Penguji I ()
4. Megasari, S.Pd., M.Sc. Penguji II ()
5. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. Pembimbing ()

Mengetahui:



Rektor IAIN Palopo
Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP. 19820124 200901 2 006



Head of Islamic Banking Program
Perbankan Syariah

Edi Indra Sedawan, S.E., M.M.
NIP. 19891207 201903 1 005

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia”** setelah melalui proses yang panjang.

Salawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan serta para pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam program study Perbankan Syariah di institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan kekuatan yang disertai dengan doa, bantuan, petunjuk, masukan dan dorongan moril dari derbagai pihak, sehingga alhamdulillah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimah kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta yang berjasa dalam hidup saya, Ibu Habi dan Bapak Sappe. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan

atas izin merantau dari kalian, serta pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat serta candaan-candaan yang sering dilontarkan "*Your joke was a colour for my life mom and dad*" yang tiada hentinya diberikan kepada anaknya. Dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangat berarti. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamiin. Dan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan saya ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Masruddin, S.S., M.Hum, dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI, yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.Hi., M.Hi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha, S.EI.,M.EI selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, ST.,MM selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas, S.Ag.,M.A., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Edi Indra Setiawan, S.E.,M.M Selaku ketua Prodi perbankan syariah, Mursyid, S.Pd.,M.M. selaku sekretaris Prodi Perbankan Syariah beserta para dosen,

asisten dosen prodi perbankan syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Perbankan syariah.

4. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy selaku pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, Motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Akbar Sabani. S.EI., M.E selaku dosen penguji I dan Megasari, S.Pd., M.Sc. selaku dosen penguji II yang memberikan kritikan dan saran arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Hamida, S.E Sy., M.E.Sy. selaku dosen pembimbing akademik serta bapak ibu dosen dan staf IAIN palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang Pendidikan agama islam.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Abu Bakar, S.Pd., M.M, dan segenap karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini
8. Bapak dan ibu dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah memberikan bantuan selama mengikuti pendidikan, serta memberika ide dan saran dalam menyelesaikan studi.
9. Kepada sahabat saya Muh.Fadli, Derna Sari, Ruliyanti Rusmana, Putri, dan Agung Rahmat yang telah memberikan arahan dan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. kepada saudara/saudari penulis, Aswar, Sidrayanti, dan Santi. Serta seluruh keluarga penulis yang telah memberikan sumbangsi baik berupa materi maupun arahan.
11. Kepada keluarga besar bapak dan mama yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih karena selalu memberikan dukungan, doa, dan selalu menyemangati penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Untuk teman-teman yang tercinta. Sucy Nurfadillah, Ismail, dan Riska yang telah memberikan arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
13. Untuk teman-teman kelas PBS E angkatan 2019. Terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan serta waktu yang telah kita lewati bersama.
14. Teman-teman KKN angkatan XLII khususnya posko desa Temboe kec. Larompong selatan kab. Luwu.
15. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Terakhir saya ucapkan terimakasih untuk diri sendiri, terimakasih telah bekerja keras, terimakasih karena tetap kuat dan tegar serta Ikhlas menjalani semuanya, terimakasih telah bertahan sejauh ini dan tidak pernah berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih telah berjuang sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, penulis akan menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan karunianya kepada kita

semua serta membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah disisi-Nya.Aamiin.

Palopo 18 Maret 2023

Peneliti



Amri
1904020155



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftarh uruf Bahasa Arab dan transliterasinya kedalam 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	Ĥa'	Ĥ	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

ث	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

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

2. Vokal

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

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

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

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

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

Contoh:

كَيْفَ : kaifa
هَوَالٌ : haula

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta
رَمَى : rāmā
قِيلَ : qīla
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 : raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madīnah al-fādilah
الْحِكْمَةُ

: al-hikmah

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 : rabbanā
نَجِّينَا : najjainā
الْحَقِّ : al-haqq
نُعِمْ : nu'ima
عَدُوِّ : 'aduwwun

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

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf  (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf

langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)
الفَلْسَفَةُ : al-falsafah
الْبِلَادُ : al-bilādu

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
النَّوْعُ : al-nau'
شَيْءٌ : syai'un
أُمِرْتُ : 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'in al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

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

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ
dīnullāh billāh

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

هُمْ 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 fihī 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 harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

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

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

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

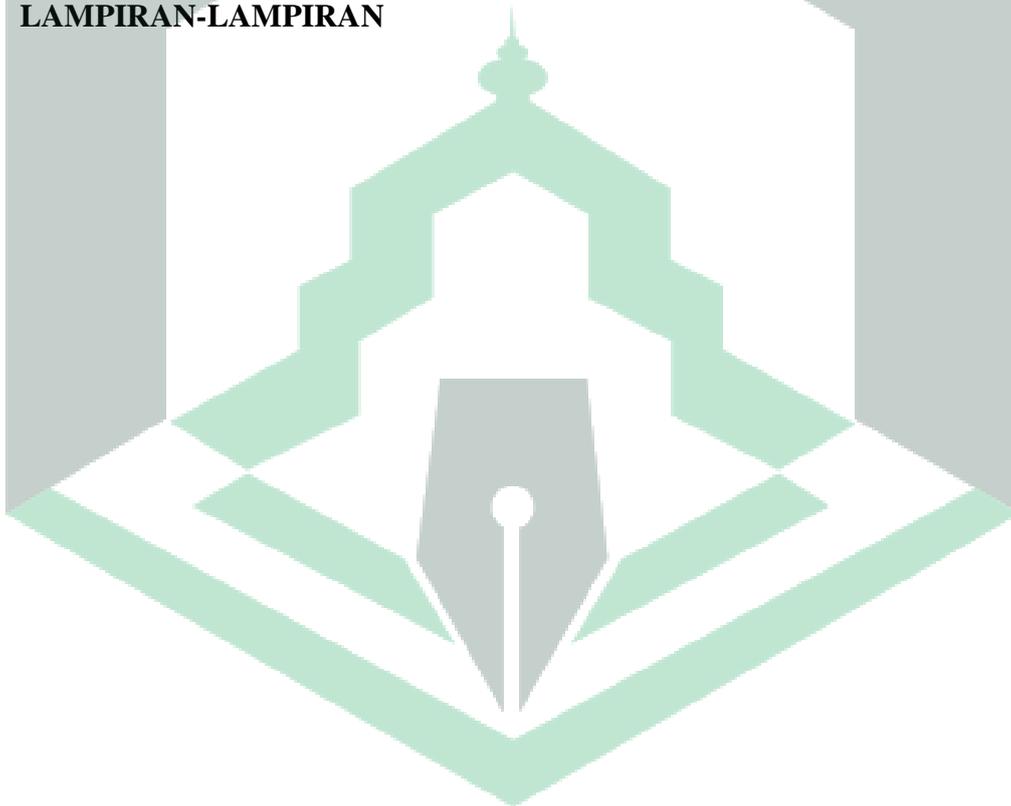


SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMANPERNYATAANKEASLIANSKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR HADIST	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
ISTILAH-ISTILAH	xxv
ABSTRAK	xxvii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB IIKAJIAN TEORI	10
A. Penelitian Yang Relevan	10
B. Landasan Teori	14
C. Kerangka Fikir	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian	38

G. Uji Validitas Dan Reabilitas	40
H. Teknis Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Karakteristik Data Sampel.....	57
C. Hasil Penelitian	58
D. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S An-Nahl/16: 97.....25



DAFTAR HADIST

Kutipan Hadis H.R Ath- Tharbrani.....	24
---------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 3.2 Struktur Organisasi BSI Ratulangi.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Time Line Penelitian.....	33
Tabel 4.2 Definisi Oprasional Variabel.....	34
Tabel 4.3 Kisi-Kisi Instrumen.....	39
Tabel 4.4 Skala Linkert.....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X2.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Y.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas X1.....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas X2.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Y.....	46
Tabel 4.11 Karakteristik Sampel.....	57
Tabel 4.12 Klasifikasi Sampel Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.13 Klasifikasi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Sampel Data Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Keterangan Izin Penelitian



DAFTAR ISTILAH

BSI	: Bank Syariah Indonesia
KCP	: Kantor Cabang Pembantu



ABSTRAK

Amri, 2023. *“Pengaruh Fasilitas dan Intelegktualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hamida.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Fasilitas dan Intelegktualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. Penelitian ini untuk menguji pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai, untuk menguji pengaruh intelegktualitas terhadap kinerja pegawai, untuk menguji pengaruh fasilitas dan intelegktualitas terhadap kinerja pegawai secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BSI KCP Kota Palopo sebanyak 32 pegawai. Pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan teknik total sampling yaitu seluruh jumlah populasi pada penelitian ini akan menjadi sampel yaitu 32 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel fasilitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. 2) variabel intelegktualitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana nilai $t_{hitung} 5,275 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. 3) variabel fasilitas (X1) dan intelegktualitas (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana nilai $f_{hitung} 152,488 > f_{tabel} 3,328$ dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. 4) variabel fasilitas dan intelegktualitas berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia sebesar 78,6%.

Kata Kunci: Fasilitas, Intelegktualitas, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka serta banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.¹

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dapat mempermudah dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Salah satu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berpikir), menalar dan memecahkan suatu persoalan adalah kemampuan intelektual.

¹Nel Arianti, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Manajemen Dan Bisnis, vol. 14 no. 02, oktober 2014, 144, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>.

Intelektual menurut Cattell adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh pengetahuan baru. Faktor selanjutnya yang perlu disadari untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) pegawai oleh setiap pimpinan suatu organisasi adalah memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.²

Salah satu motivasi yang diberikan adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menunjang. Apabila suatu perusahaan jasa mempunyai fasilitas yang memadai sehingga dapat memudahkan pegawai dalam menggunakan jasanya dan membuat nyaman pengguna, maka akan dapat mempengaruhi produktivitas dalam menggunakan jasa tersebut. Perusahaan yang memberikan fasilitas memadai dan menarik akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kualitas kinerja karyawan melalui faktor fasilitas dan intelegualitas. Selanjutnya, terdapat anggapan bahwa kualitas pelayanan terhadap konsumen atau nasabah tergantung pada pelayanan atau tingkat kinerja pegawai. Begitu halnya apabila seseorang pegawai memiliki penghayatan terhadap kejadian motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas

²Susilo Martoyo, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: BPEF, 2000).163.

hasil kerja yang dicapai, karena kerja bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.³

Dengan demikian kinerja yang baik layak menjadi moderasi pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lembaga keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam yang menjunjung tinggi keterpaduan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis.

Selain itu, Islam sangat menekankan nilai-nilai yang baik dalam kehidupan manusia sebagai suatu jalan, pada dasarnya islam merupakan kode perilaku dalam moral bagi kehidupan manusia. Seperti manusia, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab moral kepada masyarakat, yaitu menjalankan kegiatan sesuai prinsip-prinsip moral yang baik sehingga kegiatan tidak merugikan masyarakat.⁴

Adapun berbagai macam hambatan pasti akan di temui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat di terima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Kerja, Komunikasi, Jabatan, Pemberian Gizi Karyawan, Pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

³Toto Tasmara, "*Etos Kerja Pribadi Muslim*", (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995),1.

⁴ Siti Aisah, "*Etika Bisnis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo Cabang Perumnas Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam*", (skripsi: palopo,2013),2

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Moenir menyatakan fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang di gunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna.⁵

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Selain fasilitas, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Handoko kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam upaya

⁵Moener, "*Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*", (Bumi Aksara, Jakarta, 2010).

melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.⁶

Penelitian tentang pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja pegawai sudah ada dilakukan, penelitian yang dilakukan oleh Durrotun Nashiha, mengatakan bahwa penelitian ini mengkaji tentang pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja melalui etika kerja Islam sebagai variabel moderating pada baitul maal wat tamwil (BMT) binaan pinbuk Tulungagung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa intelektualitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada baitul maal wat tamwil binaan pinbuk tulungagung.⁷ Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Dhea Feby Septiani, mengatakan bahwa penelitian ini mengkaji tentang pengaruh intellectual capital (IC) dan risiko bank terhadap kinerja maqashid syariah Perbankan Syariah di Indonesia (Studi empiris pada Bank Umum Syariah yang terdaftar di OJK tahun 2017-2019). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Intellectual Capital (variabel IB-VACA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Maqashid Syariah (MSI); (variabel IB-VAHU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Maqashid Syariah (MSI); (variabel IB-STVA) berpengaruh negatif tidak signifikan

⁶Handoko, “*Manajemen Bisnis*”, (BPFE, yogyakarta, 2016), 4.

⁷Durrotun Nashiha, “*Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Melalui Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Baitul Maal Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019)

terhadap variabel Kinerja Maqashid Syariah (MSI); risiko permodalan (variabel CAR) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Maqashid Syariah (MSI); dan risiko likuiditas (variabel FDR) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Maqashid Syariah (MSI).⁸ Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Juharni Hamid, mengatakan bahwa penelitian ini mengkaji tentang pengaruh fasilitas kerja dalam meningkatkan etika pegawai Bank Syariah di Kota Palopo. 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 etika karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Palopo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai R² sebesar 0,338, artinya prestasi pengaruh fasilitas kerja terhadap etika karyawan sebesar 33,8%.⁹ Sedangkan dalam penelitian yang di lakukan Hayati, mengatakan bahwa penelitian ini mengkaji tentang pengaruh motifasi, lingkungan kerja dan dan fasilitas terhadap etika karyawan PT radio suara singgalang mahimbau. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap etika karyawan, karena setelah

⁸Dhea Feby Septiani, “Pengaruh Intellectual Capital (IC) Dan Risiko Bank Terhadap Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah Di Indonesia (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Tahun 2017-2019)” (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2021).

⁹Juharni Hamid, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Etika Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo”, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021).

melakukan penelitian fasilitas tidak ada hubungannya dengan etika karyawan.¹⁰

Maka dari itu dibutuhkan dukungan fasilitas dan intelektualitas yang cukup dan pemanfaatan fasilitas secara efektif dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya tanpa di sertai alat kerja yang memadai, semakin baik fasilitas maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja.

Dalam pengamatan sementara, peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya evaluasi terhadap pegawai tentang pentingnya tingkat intelektualitas bagi setiap pegawai, serta masi kurangnya fasilitas yang tersedia Berdasarkan identifikasi masalah dan fenomena yang dilihat penulis diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi terkait dengan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Untuk itu penulis mengangkat judul dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia.**

¹⁰Hayati, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Etika Karyawan PT Radio Suara Singgalang Mahimbau", Skripsi, Universitas Taman Siwa, Padang.: (2019)

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?
2. Apakah intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?
3. Apakah fasilitas dan intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut yang menjadi objek dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?
2. Untuk menguji apakah intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?
3. Untuk menguji apakah fasilitas dan intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo?

D. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi seluruh BSI untuk menentukan langkah-langkah kedepan dalam menghadapi masalah mengenai fasilitas, intelektualitas, dan kinerja seorang pegawai. Serta meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BSI, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama dalam mencapai profitabilitas perusahaan perbankan yang berkaitan dengan fasilitas dan intelektualitas.
- b. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat menambah tingkat kinerja pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan dengan fakta dan data yang ada.
- d. Bagi nasabah, penelitian ini diharapkan dapat menambah kepuasan nasabah terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk melengkapi isi sebagai perbandingan, peneliti mendapatkan perbedaan dan persamaan dalam judul yang akan penulis teliti, antara lain:

1. Nurmila, dalam skripsi yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)*". Dari hasil analisis koefisien determinasi yakni bahwa pengaruh etika kerja (x) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dengan nilai 57,5% dan selebihnya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari yang diteliti oleh peneliti seperti kerja dilandasi sifat jujur dan amanah. Sedangkan hasil uji regresi linier sederhana diketahui bahwa nilai hitung (3.208) > t_{tabel} (2.365) artinya variabel etika kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).¹¹ Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan Bank Syariah. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitiannya.
2. Nia Annisa Yusdi, dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan*".

¹¹Nurmila, "*Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)*," (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2018).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Ada pengaruh signifikan fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.¹²Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh sebuah fasilitas terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda dan peneliti hanya berfokus pada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan.

3. Ramdan Syahputra, dalam skripsinya berjudul "*Pengaruh Fasilitas Dan Intelektual Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)*". Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh fasilitas terhadap etika dan implementasi kinerja karyawan Bank Syariah Bandar Lampung, yang berarti mendukung hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan Fasilitas (EVB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika dan implementasi kinerja karyawan. Ada pengaruh intelektual terhadap etika dan implementasi kinerja karyawan Bank Syariah Bandar Lampung, yang berarti mendukung hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika dan implementasi kinerja karyawan.

¹²NIA annisa Yusdi, "*Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan,*" (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan, 2019).

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah pimpinan Bank Syariah Bandar Lampung dapat meningkatkan fasilitas dalam pelayanannya, sehingga dapat menunjang etika dan implementasi kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang, terutama bagi karyawan untuk memberi nasihat pada rekan kerja tentang perilaku yang tidak dikehendaki yang akan menghambat etika dan implementasi kinerja pekerjaan. Karyawan dapat menurunkan intelektual yang ada dengan cara karyawan menghilangkan perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi.¹³Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap etika kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Sedangkan perbedaan dari peneliti di atas adalah lokasi penelitiannya.

4. Anisa Gustri Yani, dalam skripsi berjudul, "*Pengaruh Fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian*". Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model analisis regresi linier berganda diperoleh dengan uji f menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 untuk model ini sebesar 73,5%.¹⁴Persamaan pada penelitian di atas yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan

¹³Ramdan Syahputra, "*Pengaruh Fasilitas Dan Intelektual Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)*," (Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2022).

¹⁴Anisa Gustri Yani, "*Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian*", (Skripsi: Univesitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021).

pebedaan dari penelitian di atas yaitu fokus pada fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta berbeda pada tempat penelitiannya.

5. Nadia, dalam skripsi berjudul, “*Peran Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Luwu KCP Palopo*”.

Hasil dari penelitian ini adalah kondisi fasilitas kerja pada Pegadaiaan Syariah Luwu KCP Palopo sudah baik, hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya fasilitas yang diperoleh karyawan seperti AC, jaminan kesehatan dan penempatan karyawan sesuai bidangnya membuat kondisi lingkungan di Pegadaiaan Syariah Luwu KCP Palopo aman, nyaman dan kondusif. Fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting, yaitu meningkatkan kualitas serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peran fasilitas merupakan strategi untuk memberikan motivasi dan menambah semangat kerja karyawan dan juga sebagai strategi untuk meningkatkan laba perusahaan yang bersumber dari kinerja karyawan.¹⁵Persamaan pada penelitian diatas sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian diatas menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

¹⁵Nadia, “*Peran Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Luwu KCP Palopo*”, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo,2022).

B. Landasan Teori

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan beberapa istilah dalam skripsi ini. Adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun judul skripsi ini adalah, “Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia”. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

Bank syariah adalah pribahasa yang digunakan di negara Indonesia untuk menyebutkan suatu Bank yang dalam suatu pelaksanaannya berdasarkan aturan Syariah dan beroperasi sesuai dengan kaidah Al-Qur’an dan hadis.¹⁶

1. Fasilitas

a. Pengrtian fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas.¹⁷

¹⁶Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep Dan Praktek Ekonomi Islam*, ed Edhy Rustan, 1 st ed. (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan 2013), 100

¹⁷Anggraeni, “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng”, *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol. 3 No. 1, no, oktober 2018, 150, <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/207>.

Menurut Frederick Herzberg fasilitas merupakan salah-satu factor higienis yang penting dalam dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai seperti kantor yang nyaman, perlengkapan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan sehat, serta keamanan yang terjamin dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai.¹⁸

Menurut Moenir fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.¹⁹

Menurut Ranupandjojo dan Husnan fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.²⁰

Menurut Husnan mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.²¹

¹⁸Frederick Herzberg, “*The Motivation To Work (Motivasi Kerja)*”, thn. 1959.

¹⁹Moenir, “*Manajemen Pelayanan Umum DiIndonesia*”, Sinar Grafika Offset, (Jakarta. 2016).

²⁰Anggraeni,dkk, “*Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*”, *JurnalMiraiManajemen*. Volume3No.1,163,<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/207>.

²¹Wahyuni, “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*”, Volume 2 Nomor 1, 124-134.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Selanjutnya menurut Moenir fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1) Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2) Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, *furniture*;

3) Perlengkapan bantuan atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pending ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

b. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang atau pun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.²²

Selanjutnya menurut Buchari fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.²³

c. Jenis-jenis fasilitas kerja dan tujuannya

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses yang ada di perusahaan.

²²Monir, “*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Pustaka, 2016), 155

²³ Buchari, “*Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*”, (Bandung : CV. Alfabeta 2001),12.

- 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 prabot 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.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti mobil, motor, dan lainnya.²⁴

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

²⁴ Sulfa Fahmi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang", Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, (2018), 9-10.

dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

2). Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan pelindung terhadap keselamatan kerja para karyawan di suatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar pegawai tetap produktif dalam bekerja.

3). Insentif

Insentif merupakan imbalan dimansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.²⁵

2. Intelegualitas

a. Pengertian Intelegualitas

Intelegualitas dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) ialah cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan; mempunyai kecerdasan yang tinggi; cendikiawan; totalitas pengertian atau kesadaran, terutama yang menyangkut pemikiran dan pemahaman.²⁶Intelegualitas secara umum diartikan sebagai kecakapan yang tinggi untuk berpikir. Kebanyakan para ahli psikologi

²⁵Veithzal Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan Dari Teori Ke Praktik”*, (Jakarta : Murai Kencana, 2004), 244.

²⁶Departemen Pendidikan Nasional, *“Kamus Besar Bahasa Indonesian Pusat Bahasa Edisi Keempat”*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 541.

menyamakan arti intelektual dengan inteligensi karena sama-sama berkaitan dengan proses berpikir. Kekeliruan yang terdapat pada masyarakat umum adalah sering menyamakan istilah inteligensi dengan istilah IQ, padahal antara inteligensi dengan IQ (*intelligence Quotient*) tidaklah sama. Inteligensi diartikan sebagai intelek atau kecerdasan, sedangkan IQ ialah jumlah skor yang menunjukkan tinggi rendahnya kapasitas kecerdasan seseorang.²⁷

Salah satu teori yang menghubungkan antara intelektualitas terhadap kinerja pegawai adalah Teori Kepintaran Ganda (*Multiple Intelligences Theory*) yang dikemukakan oleh Howard Gardner. Teori ini mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki lebih dari satu kecerdasan atau intelegensi, yaitu kecerdasan linguistik-verbal, logika-matematika, visual-spatial, kinestetik-tubuh, musik, interpersonal, dan intrapersonal.

Menurut teori ini, individu yang memiliki kecerdasan yang beragam, mampu mengoptimalkan potensinya lebih baik dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki kecerdasan linguistik-verbal yang tinggi akan lebih cocok dan mampu melakukan pekerjaan di bidang pemasaran dan komunikasi. Sedangkan pegawai yang memiliki kecerdasan musik akan lebih cocok dan mampu melakukan pekerjaan di bidang seni dan hiburan.

²⁷Ni Ketut Suarni, “*Metode Pengembangan Intelektual*”, (Yongyakarta: Graha Ilmu, 2014),

Dalam lingkungan kerja, pegawai yang memiliki kecerdasan yang beragam dapat memperlihatkan kinerja yang lebih baik, karena mampu memaksimalkan potensinya di bidang-bidang pekerjaan tertentu. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, karena pegawai yang memiliki kecerdasan beragam dapat berkontribusi secara lebih baik dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.²⁸

Menurut Zohar dan Marshal yang dikutip oleh Malik, kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berfikir, daya menghubungkan dan menilai atau mempertimbangkan sesuatu atau kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika.²⁹

Menurut Satrilo sebagaimana dikutip oleh Rahmasari, kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah berfikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif.³⁰

Kecerdasan intelektualitas adalah kemampuan intelektual analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta.

Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional.

²⁸Howard Gardher, "*Fames Of Mind: The Thoiry Of Multiple Intelligences*", thn. 1983

²⁹ Imam Malik, "*Pengantar Psikologi Umum*", (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), 103

³⁰Lisda Rahmasari, "*pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*", Jurnal Ilmiah Vol. 03, No. 01, November 2021, https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/.

Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman 4WESZ melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*).³¹

b. Indikator Intelegualitas

Wiramiharja mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelegualitas. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelegualitas yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

- 1) Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- 2) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.

³¹Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Spiritualitas, Intelegualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Sala Tiga", Jurnal Penelitian Social Keagamaan, vol.8,no.2,desember2014,419421,<https://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/inferensi/article/view/180>.

- 3) Pemahaman dan nalar dibidang nimerik atau yang berkaitan dengan angka biasa.³²

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Syamsir Torang dalam bukunya mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja indifidu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.³³

Menurut Sinamo kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily mengatakan kinerja/*performance* adalah berdaya guna prestasi atau hasil.³⁴

Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kemampuan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria

³²Wiramiharja, "Pengantar Psikologis Klinis", (Bandung: Rafika Aditama, 2003), 73

³³Syamsir Torang, "Metode Riset Struktur Dan Prilaku Organisasi", Cet I, (Bandung: ALFABETA, CV, 2012), 118

³⁴<http://www.Landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html?m=1>

yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Dasar hukum kinerja

1) Hadis

Hadis 2.1 H.R Ath- Tharbrani

Alqur'an yang secara umum tentang etika dalam bekerja, di antaranya adalah firman Allah:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ، قَالَ : نَا مُصْعَبُ، قَالَ : نَا بَشْرُ بْنُ السَّرِيِّ، عَنْ مُصْعَبِ ابْنِ

ثَابِتٍ، عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ، عَنْ أَبِيهِ. عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ.

(رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ).

Terjemahnya:

“Telah menceritakan kepada kami Ahmad, ia berkata: Telah menceritakan kepada kami Mush'ab, ia berkata: Telah menceritakan kepada kami Bisyr ibn As-Sariy, dari Mush'ab ibn Tsabit, dari Hisyam bin 'Urwah, dari bapaknya. Dari 'Aisyah, bahwasanya Rasulullah saw. bersabda: Sesungguhnya Allah

‘Azza Wajalla mencintai seseorang yang apabila bekerja mengerjakannya secara profesional (itqan)’. (HR. Ath- Thabrani).³⁵

2) Ayat

Ayat 1.1 Q.S An-Nahl/16:97

Ayat ini tentang etika dalam bekerja, di antaranya adalah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Terjemahnya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik⁴²¹ dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl/16:97).

421) Ayat ini menekankan bahwa laki-laki dan perempuan mendapat pahala yang sama dan bahwa amal kebajikan harus dilandasi iman.³⁶

Tafsir ayat diatas adalah menjelaskan tentang amal kebajikan mencakup seluruh amal ketaatab dan kebaikan serta ihsan. Namun amal kebajikan dalam timbangan pahala, kebaikan, dan balasan di akhirat menjadi tidak berarti tidak pula bernilai tanpa diikat dengan iman. Maksudnya, membenarkan Allah, malaikat-malaikat-Nya, dan syariat-syariat-Nya yang diturunkan kepada para nabi dan rasul-Nya, kitab-kitab-Nya, dan hari akhir yang dinanti untuk perhitungan amal dan pemberian balasan, dan mengimani takdir baik maupun

³⁵Al-Hafizh Abu Al-Qasim Sulaiman bin Ahmad Ath-Thabrani, *Al-Mu'jamu Al-Awsath*, Juz. 1, No. 897, (Cairo-Mesir: Darul Haramain, 1995), 275.

³⁶Kementerian Agama, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), 278.

buruknya. Jika amal kebajikan tidak disertai dengan iman dengan rukun-rukunnya yang telah disebutkan ini, maka pengaruh yang abadi dan kedudukan yang baik di alam akhirat tidak terwujud.

Ayat ini adalah janji yang jelas dari Allah SWT berupa kebaikan dan kedudukan yang mulia di akhirat bagi orang yang mengerjakan amal kebajikan baik di aitu laki-laki maupun Perempuan. Amal kebajikan adalah amal yang selaras dengan Kitab Allah dan Sunnah Rasul-Nya dengan menunaikan kewajiban-kewajiban, anjuran-anjuran, dan berbuat baik, sedangkan hati orang yang mengerjakan amal kebajikan ini beriman kepada Allah dan Rasi-Nya.

Balasan bagi orang yang beriman dan mengerjakan amal kebajikan di dunia adalah kehidupan yang baik, yaitu mencakup berbagai macam kenyamanan berupa rezeki yang halal dan suci, kebahagiaan yang melimpah, ketenangan jiwa, keteduhan hati, dan Ridha serta qanaah. Ibnu Athiyah mengatakan bahwa makna dominan dari balasan kebaikan yang dijanjikan ini adalah diberikan di dunia, dan kebaikan hidup yang menyertai orang-orang saleh tidak lain adalah diraih dengan aktivitas spiritual mereka, kemuliaanya, dan kekuatan harapnya, lantaran harapan bagi jiwa adalah perkara yang membahagiakan, dengan demikian baiklah kehidupan mereka, dan bahwasanya mereka memandang rendah dunia sehingga berbagai kegundahan dunia sirna dari mereka. Jika kondisi yang baik itu ternyata mendapat tambahan karunia berupa

harta yang halal dan Kesehatan, atau qanaah, maka itulah kesempurnaan. Dengan demikian firman Allah SWT, “*Maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik,*” maknanya, kami pasti memberinya apa-apa yang membuat kehidupannya menjadi baik, yaitu qanaah dan Ridha.³⁷

c. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Kobbins indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut

³⁷PROF. Dr. Wahbah az-Zuhaili, Tafsir Al-Wasith (YUNUS -AN -NAML), edisi 2 (Jakarta: gema insani, 2013), 332.

kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektifitas kerja, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian kerja, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.³⁸

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerja sama di antara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.³⁹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gisi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim

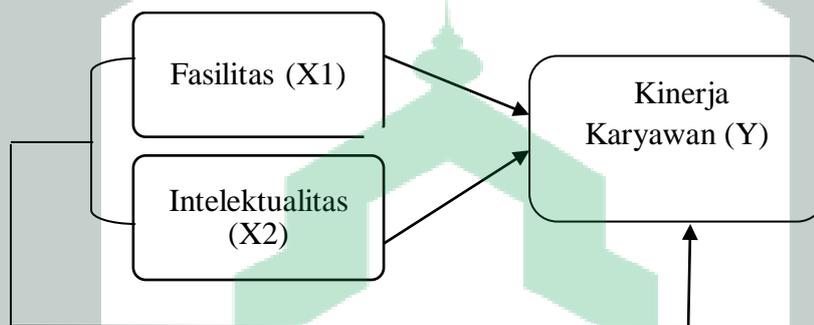
³⁸Kobbins, "*Perilaku Organisasi*", (Jakarta : Salemba Empat, 2016), 260

³⁹Nel Arianti, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*", Jurnal Manajemen Dan Bisnis, vol. 14 no. 02, oktober 2014, 147, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>.

kerja, hubungan industrial, teknologi, produksi, manajemen, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi.⁴⁰

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor hukum yang telah di definisikan sebagai masalah penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti.



Gambar 3.1 Kerangka Pikir

Pada kerangka pikir diatas peneliti meneliti bagaimana kinerja pegawai BSI, sebagaimana besar pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai BSI dan inteletualitas terhadap kinerja pegawai BSI dan sebagaimana besar pengaruh fasilitas dan inteletualitas terhadap kinerja pegawai BSI. Yang akan ditinjau melalui pertanyaan berupa kuisisioner atau angket.

⁴⁰Ratnadila, "Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT PANPLI KABUPATEN LUWU", Skripsi : Palopo, 2015

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan maupun dugaan sementara yang berasal dari perumusan masalah, dimana kebenarannya masih diragukan dan perlu adanya pengujian. Kemudian para ahli juga mengemukakan arti dari hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Dasar dari penelitian ini yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Ramdan Syahputra, dalam skripsinya berjudul “*Pengaruh Fasilitas Dan Intelektual Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)*.”⁴¹

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo

H1 = Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo

H0 = Tidak ada pengaruh intelektualitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo

H2 = Ada pengaruh intelektualitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo

H0 = Tidak ada pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo

⁴¹Ramdan Syahputra, “*Pengaruh Fasilitas Dan Intelektual Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)*,” (Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, 2022).

H3 = Ada pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja pegawai

BSI KCP Ratulangi Kota Palopo



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian dengan populasi dan sampel tertentu, menggunakan instrument, serta analisis data berupa angka untuk pengujian hipotesis penelitian. ⁴²Dalam penelitian ini akan meneliti mengenai apakah fasilitas dan intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.

Penelitian kuantitatif berdasarkan sifat realitasnya yaitu dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya. Sedangkan berdasarkan hubungan antar variabel yaitu penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Tujuan peneliti melakukan penelitian yaitu ingin menguji tentang pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.

⁴²Sugiyono, "*Metode Penelitian Manajemen*", Cet ke-6 (Bandung, Alfabeta, 2018), 35-36.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat dimana penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diberikan. Penelitian ini dilakukan di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Waktu dilakukan penelitian ini bulan Februari – Juni tahun 2023.

Tabel 4.1 Time Line Penelitian

NO	KEGIATAN	WAKTU
1	Observasi Pertama	4 Februari 2023
2	Observasi Kedua	24 Februari 2023
3	Pengurusan Izin Penelitian	1 Mei 2023
4	Pembagian Kuesioner Ke Pegawai	10 – 20 Mei 2023
5	Pengumpulan Data	4 Juni 2023
6	Pengolahan Data	6 -20 Juni 2023
7	Penyajian Hasil Pengolahan Data	26 Juni 2023

C. Operasional Variabel

Definisi operasional dalam suatu penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena akan memberikan pemahaman kepada pembaca tentang bagaimana suatu variabel dioperasionalkan dan sebagai dasar untuk menyusun indikator pengukurannya. Adapun dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas fasilitas (X1) dan intelegktualitas (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Menurut Sugiyono, definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu

variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrument penelitian.⁴³

Tabel 4.2 Definisi Operasional Variabel

Varia bel	Definisi	Aspek	Indikator	Skala
Fasilitas (X1)	Fasilitas 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Perlindungan, fasilitas, dan penghargaan perusahaan.⁴⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana • Jaminan kesehatan • Insentif 	Likert
Intelektualitas (X2)	Intelektualitas adalah kelompok orang yang merasa terpancang untuk memperbaiki masyarakatnya dan menangkap aspirasi mereka, merumuskan dalam bahasa yang dapat dipahami setiap orang dengan menawarkan strategi dan alternatif pemecahan masalah.	<ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan dalam berbagai bidang.⁴⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan figur • Kemampuan verbal • Kemampuan numerik 	
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap pekerjaannya.⁴⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Ketepatan waktu • Efektivitas kerja • Kemandirian kerja 	

⁴³Rahmawati, "Apa Saja Variabel Penelitian Data, Bidang Marketing?", (Samarinda: Mulawarman University, 2022), 4.

⁴⁴Hierarki Maslow, "Motivation And Personality", (New York, 1954).

⁴⁵Howard Gardner, "Kemampuan Verbal-Linguistik, Logika-Matematis", (1983).

⁴⁶Kobbins, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 260

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Penentuan populasi dan sampel penelitian menjadi sangat penting, karena hasil penelitian pada umumnya akan mengambil kesimpulan secara luas (generalisasi hasil penelitian). Ketepatan dan keakuratan dalam penentuan populasi dan sampel penelitian akan memberikan bobot dan kualitas hasil penelitian. Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek dan subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh obyek dan subyek tersebut.⁴⁷

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan BSI KCP Ratulangi Kota Palopo berjumlah 32 orang.

⁴⁷Jihan Zahara Oktavia, "Pengaruh Penegetahuan Nisbah Atas Bagi Hasil Terhadap Minat Nasabah Pembiayaan Di Bank Aceh Syariah KC.S.Parman," (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2021), 26.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari anggota populasi yang diambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu, sampel adalah sekelompok dari suatu populasi yang akan diteliti, oleh karena itu sampel harus dan juga memberikan gambaran yang benar tentang populasi.⁴⁸

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa total sampling yaitu seluruh jumlah populasi pada penelitian ini akan menjadi sampel. Karena jumlah populasi penelitian ini sebesar 32 pegawai maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 32 pegawai, dimana angket akan dibagikan kepada sampel di lokasi penelitian.⁴⁹

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.⁵⁰ Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada penelitian. Teknik observasi

⁴⁸Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), 81

⁴⁹Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), 92

⁵⁰Ahmad Tanzeh, “*Metodologi Penelitian Praktis*”, (Yogyakarta: Teras, 2011), 83.

ini dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung dilakukan terhadap BSI KCP Ratulangi Kota Palopo tempat berlangsungnya proses kinerja pegawai Bank. Dengan observasi dapat memudahkan bagi peneliti untuk mendapatkan data secara mendalam, sebab peneliti sudah melihat sendiri bagaimana keadaan di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Peneliti melakukan observasi awal pada tanggal 4 Februari dan melakukan observasi kedua pada tanggal 24 Februari di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.

2. Kuisisioner/Penyebaran angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.⁵¹ Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuisisioner untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket untuk memperoleh data dari pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Peneliti menggunakan kuisisioner tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan yang disusun dalam daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check* (v) pada kolom yang sesuai. Kuisisioner ini bisa disebut dengan kuisisioner bentuk *checklist*.

Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai BSI

⁵¹Sugiyono, "Metode Penelitian", (Jakarta : Bumi Akasara), 92.

KCP Ratulangi Kota Palopo dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pernyataan-pernyataan ini disebut sebagai angket. Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang di distribusikan untuk diisi dan dikembalikan di bawah pengawasan peneliti.⁵² Pada tanggal 10 Mei peneliti mulai mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner yaitu berupa daftar pernyataan-pernyataan secara langsung kepada setiap pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo sampai dengan tanggal 4 juni 2023.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti meneliti benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya. Dokumen dalam penelitian ini diambil dari dokumentasi yang ada di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo yang akan dibuat sebagai bahan penelitian oleh penulis.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner/angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden

⁵²Nasution, "*Metode Research*", (Jakarta:Bumi Aksara, 2011),128

tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan.

Tabel 4.3 Kisi-Kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butiran Soal	Nilai
Fasilitas (X1)	Sarana dan Prasarana	1 – 3	1 – 4
	Jaminan Kesehatan	4 – 6	1 – 4
	Intensif	7 – 9	1 – 4
Intelektualitas (X2)	Kemampuan Numerik	10 – 12	1 – 4
	Kemampuan Verbal	13 – 15	1 – 4
	Kemampuan Vigur	16 – 18	1 – 4
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	19 – 21	1 – 4
	Kuantitas Kerja	22 – 24	1 – 4
	Ketepatan Waktu	25 – 27	1 – 4
	Evektifitas	28 – 30	1 – 4
	Kemandirian Kerja	31 – 33	1 – 4

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data apakah fasilitas dan intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Pertanyaan dalam angket disajikan dalam bentuk skala linkert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut:

Tabel 4.3 Skala Linkert

Simbol	Alternative Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat Setuju	4

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Menurut Sugiono Uji Validitas Merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validasi ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang digunakan (kuesioner).⁵³ Uji validitas dilakukan pada responde. Rumus yang dapat digunakan sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - (n \sum y)^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variable x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variable x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variable y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variable x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variable y

⁵³Sugiono, "Metode Penelitian," <http://repository.stei.Ac.id/1343/4/BAB%200II.pdf>, (6 Januari 2023)

a. Uji Validitas Fasilitas (X1)

Tabel 4.5: Hasil Pengujian Uji Validitas Fasilitas (X1)

ItemPernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,562	0,349	<i>Valid</i>
2	0,460	0,349	<i>Valid</i>
3	0,352	0,349	<i>Valid</i>
4	0,663	0,349	<i>Valid</i>
5	0,468	0,349	<i>Valid</i>
6	0,596	0,349	<i>Valid</i>
7	0,419	0,349	<i>Valid</i>
8	0,416	0,349	<i>Valid</i>
9	0,629	0,349	<i>Valid</i>

Sumber: Output IBMSPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349 Artinya instrumen penelitian untuk Fasilitas (X1) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Intekektualitas (X2)

Tabel 4.6: Hasil Pengujian Uji Validitas Intekektualitas (X2)

ItemPernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,704	0,349	<i>Valid</i>
2	0,417	0,349	<i>Valid</i>
3	0,541	0,349	<i>Valid</i>
4	0,409	0,349	<i>Valid</i>
5	0,704	0,349	<i>Valid</i>
6	0,483	0,349	<i>Valid</i>
7	0,745	0,349	<i>Valid</i>
8	0,504	0,349	<i>Valid</i>
9	0,360	0,349	<i>Valid</i>

Sumber: Output IBMSPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Artinya instrument penelitian untuk Intekektualitas (X2) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7: Hasil Pengujian Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

ItemPernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,517	0,349	<i>Valid</i>
2	0,413	0,349	<i>Valid</i>
3	0,358	0,349	<i>Valid</i>
4	0,358	0,349	<i>Valid</i>
5	0,543	0,349	<i>Valid</i>
6	0,413	0,349	<i>Valid</i>
7	0,372	0,349	<i>Valid</i>
8	0,505	0,349	<i>Valid</i>
9	0,613	0,349	<i>Valid</i>
10	0,611	0,349	<i>Valid</i>
11	0,508	0,349	<i>Valid</i>
12	0,592	0,349	<i>Valid</i>
13	0,676	0,349	<i>Valid</i>
14	0,542	0,349	<i>Valid</i>
15	0,542	0,349	<i>Valid</i>

Sumber: Output IBMSPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,349. Artinya instrumen penelitian untuk Kinerja Pegawai (Y) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dapat dilakukan dengan teknik *crombach Alphas*. Menurut Arikunto uji reliabilitas merupakan instrument yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha dikatakan reliable bila berhasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] + \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} + \dots$$

keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total⁵⁴

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapakali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

⁵⁴Suharsimi Arikunto, "Metode Penelitian," <http://repositori.unsil.ac.id/615/7/8.%20BAB%20III.pdf>, (6Januari 2023)

a. Uji Reabilitas Fasilitas (X1)

Tabel 4.8: Hasil Pengujian Uji Reabilitas Fasilitas (X1)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	NofItems
0,628	9

Sumber: Output IBMSPSS 26

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar $0,628 > 0,60$. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari fasilitas teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliable.

b. Uji Reabilitas Intelektualitas (X2)

Tabel 4.9: Hasil Pengujian Uji Reabilitas Intelektualitas (X2)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	NofItems
0,710	9

Sumber: Output IBMSPSS 26

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar $0,710 > 0,60$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari intelektualitas teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliable.

c. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10: Hasil Pengujian Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	No of Items
0,859	15

Sumber: Output IBMSPSS 26

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari kinerja pegawai teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable bebas dan variable terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka variabel

berdistribusi normal. ⁵⁵Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan Teknik statistik *uji one sampel kolmogrov smirnov*.

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berarti korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada hubungan yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier antar variabel bebas.

Cara mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,01$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,01$ dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas.⁵⁶

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedasitas. Jika scatterplot tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik

⁵⁵Isnaini Harahap, dkk., “*Pedoman Praktikum SPSS dan Bank Mini*,” (Medan : IAIN, 2013), 47.

⁵⁶Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*”, (Yogyakarta:CV. Andi Offset, 2011), 81

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika scatterplot terdapat pola tertentu yang jelas dan teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit maka akan terjadi heteroskedastisitas.⁵⁷ Dasar pengambilan keputusan *uji glejser*, apabila hasil profitabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (> 0,05). Adapun uji heteroskedastisitas yang di lakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *uji glejser*.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang di digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan analisis regresi yang bertujuan untuk menganalisis bentuk hubungan antara variabel terikat dan beberapa variabel bebas.⁵⁸ Adapun pengelolaan data dengan analisis kuantitatif yaitu dengan melalui program SPSS, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan yaitu pengaruh variabel bebas fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

Adapun regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

⁵⁷Dewi Priyanto, “Mandiri Belajar SPSS,” (Yogyakarta: Mediako,,2008), 66.

⁵⁸Maria Kumalasari & Eni Dwi Susliyanti, “Pengaruh Pelayanan Mobile Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Di Yogyakarta”, jurnal maneksi 11. No. 2 (2022): 421-422, <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/jurnalmaneksi/article/view/1212>

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Nilai konstanta

$b_{1,2,3,4,5}$: Koefisien regresi

X_1 : Fasilitas

X_2 : Intelektualitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar analisis yang digunakan untuk penentuan besarnya tingkat pengaruh yakni

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen yaitu fasilitas (X_1) dan intelektualitas (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen yaitu fasilitas (X_1) dan intelektualitas (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).⁵⁹

b. Uji Simultan (F)

Uji F dalam analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel kinerja berpengaruh terhadap fasilitas dan

⁵⁹Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariable Dengan Program IBM SPSS, Edisi 8", (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 136

intelektualitas. Uji F digunakan untuk menguji keberartian regresi.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis

H_0 = Fasilitas dan intelektualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Fasilitas dan intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

3) Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis:

Jika P-Value $>$ 0,05 = menerima H_0 dan menolak H_a

Jika P-Value $<$ 0,05 = menolak H_0 dan menerima H_a

4) Pengambilan keputusan

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Dalam output SPSS koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *R Square*.

Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1,

maka semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.⁶⁰



⁶⁰Ghosali, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 97

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah BSI KCP Ratulangi Palopo

Pada tahun 2010 merupakan tahun didirikannya Bank Syariah yang didasarkan pada prinsip Syariah dengan tujuan memberi informasi kepada masyarakat untuk mengembangkan Bank Syariah dengan tujuan memajukan pertumbuhan ekonomi Islam didalam bertransaksi dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan dengan prinsip Islam namun dibalik didirikannya Bank Syariah, pihak-pihak Bank sudah melakukan evaluasi di Kota Palopo dalam pembangunan Bank Syariah, setelah melakukan observasi pihak Bank mendiskusikan apakah tempat untuk membangun Bank Syariah layak untu pembangunan, setelah itu dilakukan uji kelayakan dan hasilnya positif maka hasil keputusannya Kota Palopo layak untuk membangun Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo. Dan adapun prinsip-prinsipnya yaitu:

- 1) Tidak menggunakan sistem bunga dalam transaksinya karena bunga merupakan riba
- 2) Melaksanakan perdagangan bisnis sesuai dengan prinsip islam dengan hasil uang yang halal
- 3) Beri zakat

Dengan adanya Bank Syariah di Kota Palopo membuat masyarakat antusias. Bank Syariah berdiri untuk memperlihatkan kepada masyarakat mengenai produk apa saja dan bagaimana kegiatan Bank Syariah karena kebanyakan masyarakat lebih mengetahui kegiatan Bank konvensional daripada Bank Syariah.

Beberapa tahun terakhir Bank Syariah mengalami peningkatan dalam produk dan layanan yang berbasis Syariah. Hal inilah yang membuat pemerintah menggabungkan tiga Bank Syariah di Palopo menjadi satu bank yaitu bank BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah, yang diberi nama menjadi Bank Syariah Indonesia

Tanggal 1 Februari 2021 diresmikannya Bank Syariah Indonesia yang diresmikan bapak Republik Indonesia yaitu presiden Joko Widodo yang menyatakan bahwa pihak pemerintahan dalam hal ini memantau pengembangan pelayanan yang didasarkan pada prinsip Islam yang bertahan dikondisi saat ini dimana perekonomian saat ini tengah menggelegak, melalui BSI pemerintah dapat membantu perekonomian saat ini yang diharapkan dapat memberikan dorongan dalam perkembangan perekonomian.

BSI yang merupakan gabungan dari tiga Bank Syariah merupakan hal yang baik yang dapat menghasikan Bank Syariah yang lebih baik dan menjadi panutan semua Bank-Bank BSI diharapkan menjadi kekuatan baru bagi perkembangan perekonomian yang dapat membantu kesejahteraan masyarakat secara luas. Dengan adanya BSI dapat

menjadi identitas baru bagi perbankan Syariah yang universal atau modern serta dapat memberi manfaat bagi masyarakat atau dunia.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi merupakan sesuatu hal yang kita atau organisasi harapkan dimasa depan. Adapun visi yang dimiliki BSI KCP Ratulangi Palopo yaitu menjadi bank yang dapat mendominasi dibidang industry perbankan, miniature UKM, bisnis dan area perusahanan dan menjadi Bank Syariah yang memiliki inovasi dalam penyimpanan uang serta administrasi yang terunggul bagi klien.

2) Misi

Misi merupakan sebuah pernyataan yang dipergunakan untuk mengetahui tujuan dari sebuah organisasi. Misi BSI KCP Ratulangi Palopo yaitu:

- a) Memberi perhatian terhadap masyarakat dan daerah
- b) Melakukan penambahan di indutri yang berkaitan dengan profit
- c) Menigkatkan usaha ke tingkat Syariah universal
- d) Mengakui manfaat dan perkembangan yang didapat dari normal bisnis
- e) Menyalurkan pembiayaan kepada segmen ritel dan mepentingkan penghipunan dana murah
- f) Mengembangkan niai layanan berbasis,teknologi,sesuai keinginan nasabah.

g) Mengembangkan nilai layanan atau barang berlandaskan teknologi.⁶¹

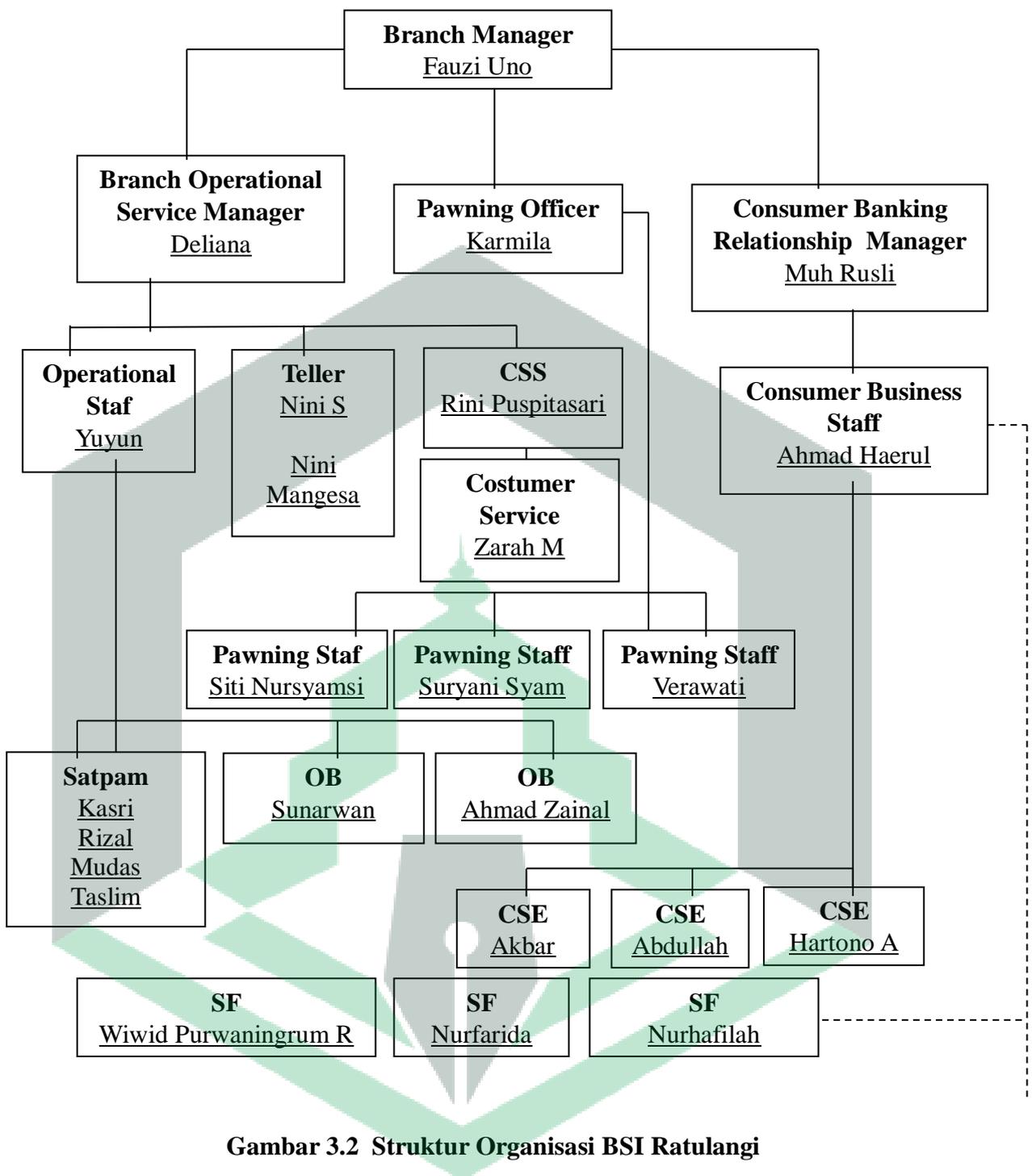
c. Lokasi Perusahaan

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi merupakan lembaga keuangan Bank yang bergerak di bidang layanan Syariah dan terletak di Jl. Dr. Ratulangi, No. 62 A-B, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo sangat strategis dan mudah ditemukan karena beradadi tengah Kota Palopo.

d. Struktur Organisasi

Dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien diperlukan standar dan peraturan yang dibuat oleh manajemen berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing. Hubungan antar aktivitas, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu manajemen perusahaan digambarkan dalam struktur organisasi. Budaya kerja yang diterapkandi perusahaan ini adalah *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah Amanah dan Tabliq*. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Palopo Ratulangi yang beroperasi atas dasar prinsip Syariah menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap akhlak ulkarimah (budi pekerti yang mulia). Adapun susunan struktur organisasi PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Palopo Ratulangi adalah sebagai berikut:

⁶¹Karmila, Karyawan BSI KCP Ratulangi Palopo



Gambar 3.2 Struktur Organisasi BSI Ratulangi

B. Karakteristik Data Sampel

1. Karakteristik sampel

Pada penelitian ini sampelnya ialah pegawai BSI KCP Ratulangi Palopo. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang ditemui peneliti pada saat penelitian dilangsungkan yang berjumlah 32 pegawai.

Tabel 4.11 Karakteristik Sampel

NO	PEKERJAAN	JUMLAH
1	Branch Manager	1
2	Branch Operational Service Manager	1
3	Pawning Officer	1
4	Consumer Banking Relationship Manager	1
5	Operational Staf	1
6	Teller	3
7	Css	1
8	Costumer Service	2
9	Consumer Business Staff	1
10	Pawning Staf	3
11	Satpam	5
12	Ob	4
13	Cse	3
14	Sf	5
Total		32

2. Berdasarkan usia

Tabel 4.12 Klasifikasi Sampel Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25	7	22%
26-30	17	53%
31-40	5	16%
41-50	3	9%
Total	32	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sampel penelitian yang umurnya < 25 tahun sebanyak 7 orang atau 22%, 26-30 tahun sebanyak 17 orang atau 53%, 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 16%, 41-50

tahun sebanyak 3 orang atau 9%, Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berusia 26-30 tahun.

3. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.13 Klasifikasi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	19	59%
Perempuan	13	41%
Total	32	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 59% dan perempuan sebanyak 13 orang atau 41%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel laki-laki lebih banyak dari pada sampel perempuan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14 : Hasil Uji Normalitas

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		UnstandardizedResidual
N		32
NormalParameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	5,73809772
MostExtremeDifferences	Absolute	,130
	Positive	,117
	Negative	-,130
TestStatistic		,130
Asymp.Sig.(2-tailed)		,183 ^c

a. TestdistributionisNormal.

Sumber: Output IBMSPSS 25

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,183 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model		CollinearityStatistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Total_X1	,749 1,334
	Total_X2	,742 1,334

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : Output IBMSPSS26

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance dan VIF menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan semua nilai *tolerance* yaitu lebih besar dari 0,1 yang dapat disimpulkan bahwa dari data diatas tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisita

Tabel 4.16 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.586	9.225		.606	.550
	Total_X1	-.057	.307	-.040	-.187	.853
	Total_X2	.035	.216	.034	.161	.873

a. Dependent Variable: RES2

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji gletser pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel fasilitas (X1) sebesar 0,853 dan intelektualitas (X2) sebesar 0,873 yang artinya bahwa semua nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,762	2,482		1,918	,058
	Total_X1	,274	,133	,254	2,061	,042
	Total_X2	,808	,154	,649	5,257	,000

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : Output IBMSPSS26

Dari tabel di atas, jika dimasukkan dalam model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,762 + 0,274 X_1 + 0,808 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan, bahwa:

- 1) Kostanta sebesar 4,762 artinya jika fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 4,762.
- 2) Koefisien regresi variabel fasilitas (X1) bernilai positif sebesar 0,274 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika fasilitas dinaikkan 1 satuan maka akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,274 atau 27,4%.
- 3) Koefisien regresi variabel intelektualitas (X2) bernilai positif sebesar 0,808 terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika intelektualitas dinaikkan 1 satuan maka akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,808 atau 80,85%.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengetahuan masing-masing variabel independent fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18: Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,762	2,482		1,918	,058
	Total_X 1	,274	,133	,254	2,061	,042
	Total_X 2	,808	,154	,649	5,257	,000

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber : Output IBM SPSS 26

Pada tabel tersebut kesimpulannya adalah uji parsial dapat dilihat

1). Uji t fasilitas (X1)

Diketahui besarnya nilai t_{hitung} variabel fasilitas adalah sebesar $2,061 > t_{tabel} 2,045$, dan nilai signifikansi = $0,04$. Nilai signifikansi tersebut kurang dari $0,05$ ($0,04 < 0,05$). Maka dari itu, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel fasilitas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Uji t intelektualitas (X2)

Diketahui besarnya nilai t_{hitung} variabel intelektualitas adalah sebesar $5,257 > 2,045 t_{tabel}$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,257 > 2,045$), dimana nilai signifikansi = $0,00$, nilai signifikansi tersebut kurang dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$). Maka dari itu kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka variabel intelektualitas

(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19: Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a						
Model		SumofSquares Sig.	Df	MeanSquare		F
1	Regression	5172,056	2	2586,028	152,488	,000 ^b
	Residual	1407,584	83	16,959		
	Total	6579,640	85			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output IBMSPSS 26

Dari hasil uji f pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $152,48 > 3,328 f_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Berikutini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.781	4.118

a. Predictors: (Constant), Total x2, total x1

b. Dependent Variabel : Total Y

Sumber : Output IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,786 atau sama dengan 78,6%. Artinya bahwa variabel fasilitas (X1) dan variabel intelektualitas (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas, intelektualitas terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia secara parsial maupun simultan. Penjelasan penelitian ini secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia.

Berdasarkan hasil uji T (uji parsial) diketahui variabel fasilitas (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,061 > 2,045$) dengan nilai

signifikansi ($0,04 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel fasilitas (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila BSI KCP Ratulangi Kota Palopo menambah fasilitas yang cukup maka akan membuat pegawai meningkatkan tingkat kinerja dalam bekerja.

Dalam penelitian Nia Annisa Yusdi menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Medan.⁶² Hal ini membuktikan bahwa fasilitas menjadi pengaruh penting dan harus diperhatikan karena jika fasilitas tercukupi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh intelektualitas terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia.

Berdasarkan hasil uji T (uji parsial) menyatakan bahwa variabel intelektualitas (X2), diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,275 > 2,045$) dengan nilai singnifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka variabel intelektualitas (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam hal ini dijelaskan intelektualitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga BSI KCP

⁶²Nia Annisa Yusdi, “*Pengaruh Fasilitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan*”, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan, 2019).

Ratulangi Kota Palopo harus meningkatkan dan mempertahankan tingkat intelektualitas bagi setiap pegawai, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja bagi setiap pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dhea Feby Septiani, yang menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Maqasid Syariah (MSI).⁶³ Artinya semakin tinggi intelektualitas setiap pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3. Pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia

Hasil uji F (simultan) dapat diketahui nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($152,488 > 3,328$) dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga semua variabel *independen* yaitu fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) dalam penelitian ini secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel *dependen* kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,786 artinya bahwa pengaruh fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 78,6% dengan sisanya yaitu sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

⁶³Dhea Feby Septiani, “Pengaruh *Intellectual Capital* (IC) Dan Risiko Bank Terhadap Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah Di Indonesia (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Tahun 2017-2019)” (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdan Syahputra, dengan judul pengaruh fasilitas dan intelektual terhadap etika dan implementasi kinerja pegawai (studi pada Bank Syariah Bandar Lampung). Hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan ada pengaruh fasilitas terhadap etika dan implepentasi kinerja pegawai yang berarti mendukung hipotesis1 (H1) yang menyatakan fasilitas (EVB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh intelektual terhadap etika dan implementasi kinerja pegawai yang berarti mendukung hipotesis 2 (H2) yang menyatakan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶⁴

⁶⁴Ramdan Syahputra, “Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai(Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)”, (Skripsi Univesitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung,2022)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan secara parsial atau sering kita sebut Uji T pada penelitian ini, dimana variabel fasilitas diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansinya $0,04 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan secara parsial atau yang sering kita sebut Uji T pada penelitian ini, dimana variabel intelektualitas diketahui memiliki nilai $t_{hitung} 5,257 > t_{tabel} 2,045$ dan signifikansinya $0,04 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya intelektualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia.
3. Berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan secara simultan atau yang biasakita sebut uji F pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 152,488 > f_{tabel} 3,328$ dan signifikansinya $0,00 < 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas dan intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank

Syariah Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,786 artinya bahwa fasilitas (X1) dan intelektualitas (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 78,6%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengusulkan saran yang dapat bermanfaat baik bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk BSI KCP Palopo saran yang dapat diberikan peneliti adalah pimpinan BSI KCP Palopo dapat meningkatkan fasilitas dalam pelayanannya, sehingga dapat menunjang kinerja seorang pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang terutama bagi pegawai untuk memberikan nasihat pada sesama rekan kerja tentang perilaku yang tidak di kehendaki yang akan menghambat kinerja pekerjaan. Serta pegawai dapat meningkatkan intelektualitas bagi setiap pegawai agar dapat mengatasi setiap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi dasar penelitian selanjutnya dan penelitian selanjutnya dapat mengubah atau menambah variabel penelitian agar lebih mengetahui apa saja yang memengaruhi kinerja seorang pegawai Bank.

3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel yang lebih banyak dan menggunakan sampel lebih besar sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih meyakinkan dan memuaskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arianti Nel, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis, vol. 14 no. 02,
- Al-Hafizh Abu Al-Qasim Sulaiman bin Ahmad Ath-Thabrani, 1995, *Al-Mu'jamu Al-Awsath*, Juz. 1, No. 897, (Cairo-Mesir: Darul Haramain)
- Anggraeni, 2018, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*, (Jurnal Mirai Manajemen, Vol.3No.1)
- Anggraeni, dkk, 2018, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*, Jurnal Mirai Manajemen. Volume 3 No.1, 163.
- Annisa Yusdi Nia, 2019, *Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan*, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan).
- Arikunto Suharsimi, 2023, *Metode Penelitian*, [http : // repositori. unsil. ac. id/615/7/8. %20 BAB % 20 III.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/615/7/8.%20BAB%20III.pdf)
- Aziz Nugraha Pratama Abdul, 2014, *Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Sala Tiga*, (Jurnal Penelitian Social Keagamaan, vol. 8, no. 2)
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesian Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Fahmi Sulfa, 2018, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Feby Septiani Dhea, 2021, *Pengaruh Intellectual Capital (IC) Dan Risiko Bank Terhadap Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah Di Indonesia (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Tahun 2017-2019)* (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang).
- Gardner Howard, 1983, *Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences*.
- Gardner Howard, 1983, *Kemampuan Verbal-Linguistik, Logika-Matematis*.

- Ghosali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Ghozali Imam, 2019, *Aplikasi Analisis Multivariable Dengan Program IBM SPSS, Edisi 8*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Gustri Yani Anisa, 2021, *Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian*, (Skripsi: Univesitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Hamid Juharni, 2021, *Pengaruh Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Etika Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo*, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Handoko, 2016, *Manajemen Bisnis*, (BPFE, yogyakarta.)
- Hayati, 2019, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Etika Karyawan PT Radio Suara Singgalang Mahimbau*, Skripsi, Universitas Taman Siwa, Padang.
- Herzberg Frederick, 1959, *The Motivation To Work (Motivasi Kerja)*
- <http://www.Landasan.teori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html?m=1>
- Isnaini Harahap, dkk, 2013, *Pedoman Praktikum SPSS dan Bank Mini*, (Medan: IAIN)
- Karmila, 2023, *Karyawan BSI KCP Ratulangi Palopo*
- Kementerian Agama, 2018, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor)
- Ketut Suarni Ni, 2014, *Metode Pengembangan Intelektual*, (Yongyakarta: Graha Ilmu)
- Kobbins, 2016, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat) .
- Kobbins, 2016, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat).
- Kumalasari Maria & Eni Dwi Susliyanti, 2022, *Pengaruh Pelayanan Mobile Banking Terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Di Yogyakarta*, jurnal maneksi 11. No. 2, <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/jurnalmaneksi/article/view/1212>
- Malik Imam, 2016, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Kalimedia)

- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPEF).
- Maslow Hierarki, 1954, *Motivation And Personality*, (new york).
- Moener, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Bumi Aksara, Jakarta).
- Moenir, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Sinar Grafika Offset, (Jakarta).
- Muh. Ruslan Abdullah dan Fasiha, 2013, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep Dan Praktek Ekonomi Islam*, ed Edhy Rustan, 1 st ed. (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan)
- Nadia, 2022, *Peran Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Luwu Kcp Palopo*, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Nashiha Durrutuh, 2019 *Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Melalui Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada Baitul Maal Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung)
- Nasution, 2011, *Metode Research*, (Jakarta:Bumi Aksara).
- Nurmila, 2018, *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)*, (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- PROF. Dr. Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith (YUNUS -AN -NAML)*, edisi 2 (Jakarta: gema insani, 2013), 332.
- Priyanto Dewi, 2008, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediako)
- Rahmasari Lisda, 2021, *pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Ilmiah Vol. 03, No. 01, November.
- Rahmawati, 2022, *Apa Saja Variabel Penelitian Data, Bidang Marketing?*, (Samarinda: Mulawarman University)
- Ratnadila, 2015, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT PANPLI KABUPATEN LUWU*, Skripsi : Palopo
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Murai Kencana)

- Siti Aisah Siti, 2013, *Etika Bisnis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo Cabang Perumnas Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam*, (skripsi: palopo)
- Sugion, 2023, *Metode Penelitian*, <http://repository.stei.ac.id/1343/4/BAB%2002.pdf>,
- Sugiono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta).
- Sugiono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta,)
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetke-6 (Bandung, Alfabeta)
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta:CV. Andi Offset)
- Syahputra Ramdan, 2022, *Pengaruh Fasilitas Dan Intelektual Terhadap Etika Dan Implementasi Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Syariah Bandar Lampung)*, (Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung).
- Tanzeh Ahmad, 2011, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras).
- Tasmara Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta:PT Dana Bhakti Wakaf,).
- Torang Syamsir, 2012, *Metode Riset Struktur Dan Prilaku Organisasi*, Cet I, (Bandung:ALFABETA, CV)
- Wahyuni, 2019, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, Volume 2 Nomor 1, 124-134.
- Monir, 2016, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Pustaka)
- Buchari, 2001, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, (Bandung : CV. Alfabeta)
- Wiramiharja, 2003, *Pengantar Psikologis Klinis*, (Bandung: Rafika Aditama)
- Zahara Oktavia Jihan, 2021, *Pengaruh Pengetahuan Nisbah Atas Bagi Hasil Terhadap Minat Nasabah Pembiayaan Di Bank Aceh Syariah KC.S.Parmar*, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan)

L

A

M

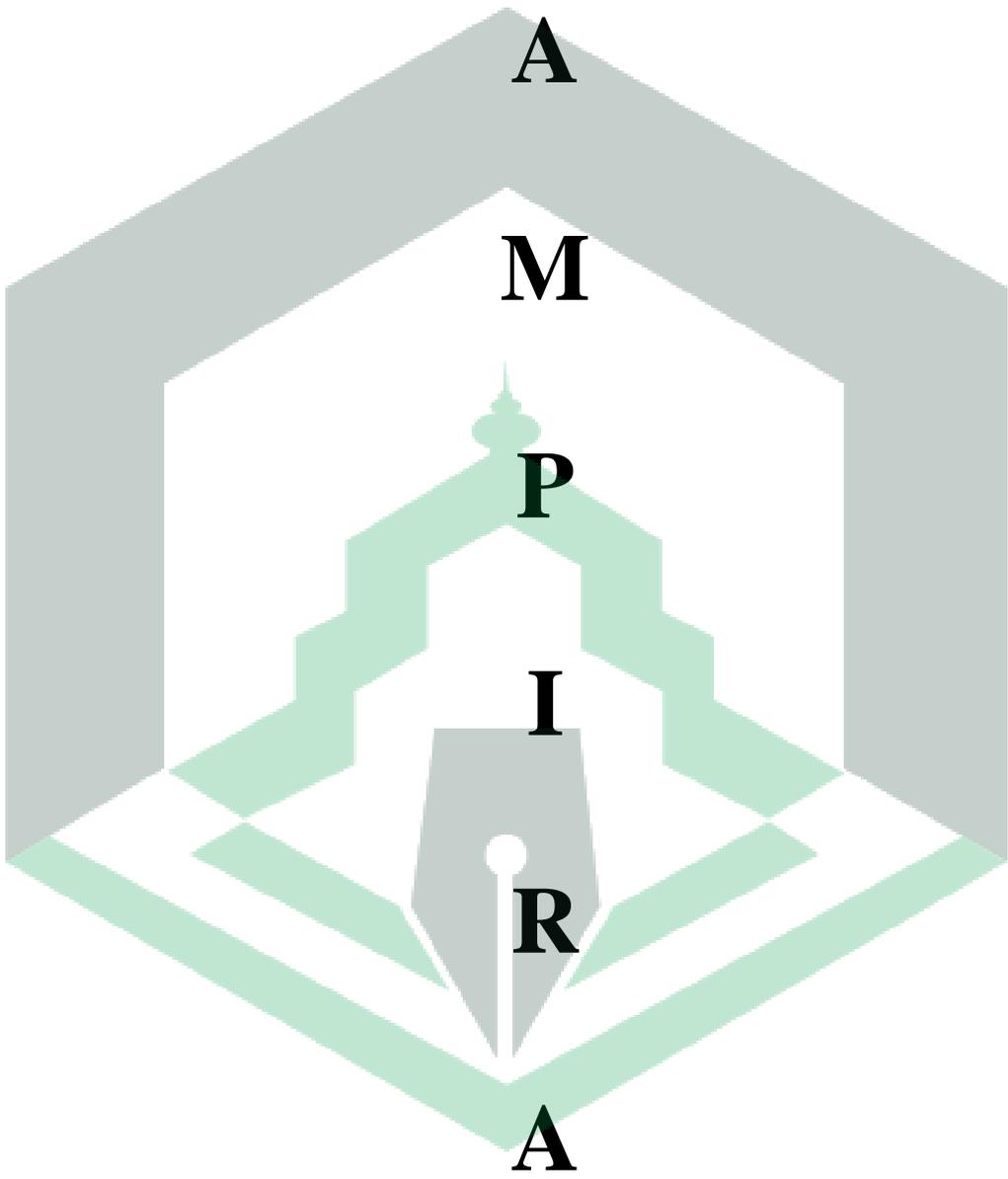
P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

**PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS
TERHADAP KINERJAPEGAWAI BANK
SYARIAH INDONESIA**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu pegawai Bank Syariah Indonesia di Kota Palopo

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul "**Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia**". Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Amri

1904020155

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari beberapa bagian yaitu: (I) Identitas responden dan (II) Daftar pertanyaan.
2. Setiap butir pertanyaan serta *alternative* jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda *Chech Klist*(√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :Tahun

II. DAFTAR PERNYATAAN

Berilah tanda *Chec klist*(√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/ibu paling tepat mengenai Kinerja Pegawai.

Keterangan STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

1. FASILITAS (X1)

NO	PERNYATAAN	NILAI TARGET			
		SS	S	TS	STS
SARANA DAN PRASARANA					
1	Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan printer).				
2	Fasilitas musholla yang disediakan perusahaan sangat membantu pegawai dalam beribadah.				
3	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik.				
JAMINAN KESEHATAN					
1	Tersedia jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan.				
2	Pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.				

3	Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.				
INTENSIF					
1	Tersedia fasilitas intensif yang diberikan bank syariah terhadap karyawan.				
2	Fasilitas intensif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.				
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja				

2. INTELEKTUALITAS (X2)

NO	PERNYATAAN	NILAI TARGET			
		SS	S	TS	TST
.KEMAMPUAN NUMERIK					
1	Saya dapat memahami ilmu baru dalam bekerja dengan cepat.				
3	Saya mampu berhitung dengan cepat dan akurat.				
3	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu cepat dan pasti selesai				
KEMAMPUAN VERVAL					
1	Saya mampu mengenali urusan logis dalam masalah saat bekerja				
2	Saya mampu mengingat nama-				

	nama karyawan yang lain				
3	Saya dapat berkomunikasi sesama karyawan dengan baik				
KEMAMPUAN FIGUR					
1	Semua karyawan bagus dalam penguasaan kata				
2	Dalam bekerja saya dapat mengidentifikasi gambaran dengan cepat.				
3	Dalam bekerja saya dapat mengidentifikasi gambaran dengan tepat.				

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	NILAI TARGET			
		SS	S	TS	STS
KUALITAS KERJA					
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.				
2	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan.				
3	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.				
KETEPATAN 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 menundah pekerjaan.				
EFEKTIVITAS					
1	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja.				
2	Karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif & efisien.				
KEMANDIRIAN KERJA					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.				
2	Banyak pekerjaan membuat saya				

	sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri.				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.				



Intelektialitas X2									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
3	3	3	4	3	4	1	3	4	28
1	4	2	4	1	3	2	4	4	25
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
3	3	2	4	3	3	2	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	4	3	4	3	4	3	31
3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	2	2	4	4	2	3	4	28
4	3	3	4	4	4	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	3	2	4	4	3	3	29
4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	4	4	2	3	31
3	3	4	3	3	4	3	2	4	29
3	3	4	3	3	4	3	2	3	28
4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	3	2	4	4	4	3	4	3	31
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

Kinerja Pegawai Y

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	p8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	3	1	3
4	4	2	2	2	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	3	4	3
3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	2	4
4	4	3	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	2	4
4	4	3	3	4	4	4	3

p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	Total
4	4	3	4	3	4	4	40
3	1	3	4	3	4	4	46
4	4	3	4	3	2	2	48
4	4	3	4	3	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	2	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	60
3	1	3	3	3	3	3	45
3	1	2	3	2	3	3	45
4	3	2	3	2	3	3	46
4	4	4	4	4	3	3	56
4	3	4	4	4	4	4	55
3	3	4	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	3	3	4	4	52
4	4	3	4	3	4	4	58
4	4	3	4	3	4	4	55
4	4	2	4	2	4	4	56
4	4	3	3	3	3	3	51
4	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	4	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	3	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	3	3	55

	Sig. (2-tailed)	.579	.090	.432	.001	.116		.534	.662	.379	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	-.211	-.121	-.210	.114	.209	.114	1	.041	.021	.312
	Sig. (2-tailed)	.246	.509	.250	.534	.250	.534		.823	.908	.083
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.274	.083	-.144	.080	-.203	.080	.041	1	.161	.374*
	Sig. (2-tailed)	.130	.651	.432	.662	.266	.662	.823		.379	.035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.275	-.129	.112	.482**	.000	.161	.021	.161	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.127	.481	.542	.005	1.000	.379	.908	.379		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
totalx1	Pearson Correlation	.490**	.378*	.377*	.688**	.383*	.639**	.312	.374*	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.033	.000	.031	.000	.083	.035	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.628	.645	9

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item7	Pearson Correlation	-.211	-.121	-.210	.114	.209	.114	1	.041	.021	.312
	Sig. (2-tailed)	.246	.509	.250	.534	.250	.534		.823	.908	.083
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item8	Pearson Correlation	.274	.083	-.144	.080	-.203	.080	.041	1	.161	.374*
	Sig. (2-tailed)	.130	.651	.432	.662	.266	.662	.823		.379	.035
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
item9	Pearson Correlation	.275	-.129	.112	.482**	.000	.161	.021	.161	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.127	.481	.542	.005	1.000	.379	.908	.379		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
totalx1	Pearson Correlation	.490**	.378*	.377*	.688**	.383*	.639**	.312	.374*	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.033	.000	.031	.000	.083	.035	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.628	.645	9

.771**	1	.284	.516**	.387*	.208	.208	.611**
.000		.115	.003	.029	.254	.254	.000
32	32	32	32	32	32	32	32
.249	.284	1	.363*	.834**	.265	.265	.508**
.169	.115		.041	.000	.142	.142	.003
32	32	32	32	32	32	32	32
.497**	.516**	.363*	1	.521**	.422*	.422*	.592**
.004	.003	.041		.002	.016	.016	.000
32	32	32	32	32	32	32	32
.417*	.387*	.834**	.521**	1	.404*	.404*	.676**
.018	.029	.000	.002		.022	.022	.000
32	32	32	32	32	32	32	32
.307	.208	.265	.422*	.404*	1	1.000**	.542**
.087	.254	.142	.016	.022		.000	.001
32	32	32	32	32	32	32	32
.307	.208	.265	.422*	.404*	1.000**	1	.542**
.087	.254	.142	.016	.022	.000		.001
32	32	32	32	32	32	32	32
.613**	.611**	.508**	.592**	.676**	.542**	.542**	1
.000	.000	.003	.000	.000	.001	.001	
32	32	32	32	32	32	32	32

Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.859	15

Lampiran 4

Dokumentasi



Lampiran 5

Surat Keterangan Izin Penelitian



1 2 0 2 3 1 9 0 0 9 0 5 5 3

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No 5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 553/IP/DPMPSTSP/V/2023

DASAR HUKUM :

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: AMRI
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Jl. Balandi Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 1904020155

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

PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS TERHADAP ETIKA DAN KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA

Lokasi Penelitian	: BANK SYARIAH INDONESIA KCP PALOPO RATULANGI
Lamanya Penelitian	: 12 Mei 2023 s.d. 12 Juni 2023

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

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

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal 15 Mei 2023
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ERICK K. SIGA, S.Sos
Pangkat : Penata Tk.I
NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

- Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
- Walikota Palopo
- Dandim 1403 SWG
- Kapolda Palopo
- Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Kota Palopo
- Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
- Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

RIWAYAT HIDUP



AMRI, Lahir di Malili, 04 Februari 2001. Peneliti merupakan anak ke 6 dari 7 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sappe dan ibu Habi. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Desa Pongkeru, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.

Pendidikan Dasar peneliti diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 235 Pongkeru, kemudian ditahun yang sama lanjut menempuh Pendidikan di SMP Negeri 4 Malili hingga menyelesaikan Pendidikan pada tahun 2016 dan di tahun yang sama peneliti lanjut menempuh Pendidikan di SMA Negeri 1 Luwu Timur, pada saat menempuh pendidikan di SMA, peneliti aktif dalam kegiatan Organisasi seperti Sispala (siswa pecinta alam) dan Uks (usaha Kesehatan sekolah). Setelah lulus SMA di tahun 2019, peneliti melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.