

PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS TERHADAP IMPLEMENTASI KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI KCP CIMONE TANGERANG PERIODE 2019

MUHAMMAD SOPIYANA¹, SEPTIAN ARIEF BUDIMAN²
Universitas Pamulang
Email: zopiyanayana@yahoo.com

ABSTRACT

Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang is a bank that uses sharia principles and a bank that constantly strive to improve employee work productivity so that the performance provided to customers is maximal to support the success of service quality and attractive and profitable performance quality. One of the bank's assessments is said to be good if the employee's work productivity is good, both from service to customers and the internal parties of the bank. Also always provide facilities and intellectuality to the implementation to its employees. Employees often do not understand their duties, and the knowledge of employees is still low on the function of intellectual facilities to the implementation of their performance. This makes the work system less effective and there are still employees who need training and education to further improve the quality of employees. How important facilities and intelligence factors to the implementation of employee performance in carrying out their duties, so that it will be more productive. The type of research used in this research is quantitative with associative research properties. Associative research is a study that aims to find out the relationship between two or more variables. The research location is at Bank Syariah Mandiri KCP Cimone. The population and samples using tenik purposive sampling from this study were employees of Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang. The data collection technique is using questionnaires, interviews, and observations. Data analysis techniques use classic assumption tests and multiple linear regressions with SPSS 23 applications. The results of the research are Facilities Affecting Employee Performance Productivity, Intellectuality is very influential on employee performance, and in simultaneously both variables namely facilities and intellectual

Keywords: *Facilities, Intellectuality, Implementation*

1. PENDAHULUAN

Ketidaktersediannya fasilitas di bidang pekerjaan, dan kurangnya pengembangan sumber daya insani seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang

tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Selain fasilitas, pengembangan sumber daya insani merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam perbankan syariah. Tujuan pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqamah dalam penerapan prinsip-prinsip syariah. Pengembangan memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun industri perbankan.

Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang bergerak dibidang jasa. Secara umum bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan pola bagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya. Dalam perkembangan selanjutnya kehadiran Bank Syariah di Indonesia khususnya cukup menggembirakan. Di samping BMI, saat ini juga telah lahir Bank Syariah milik pemerintah seperti Bank Syariah Mandiri (BSM). Bank Syariah Mandiri merupakan lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini berdiri pada tahun 1955 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank ini beberapa kali berganti nama menjadi Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi.

Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dan lembaga keuangan perbankannya yang terus-menerus berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kinerja yang diberikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan. Salah satu penilaian bank dikatakan baik apabila produktivitas kerja karyawannya bagus, baik dari pelayanan kepada nasabah maupun kepada pihak internal bank tersebut. Juga selalu memberikan fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kepada pegawainya.

Karyawan sering kali kurang memahami tugas-tugasnya, dan pengetahuan para karyawan pun masih rendah terhadap fungsi dari fasilitas intelektualitas terhadap implementasi kinerjanya. Hal ini mengakibatkan sistem kerja jadi kurang efektif dan masih ada karyawan yang membutuhkan pelatihan maupun pendidikan untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Betapa pentingnya faktor fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan yang sebenarnya. Selain itu, penulis juga menggunakan penelitian kepustakaan (library research) guna

membantu melengkapi data dalam penelitian. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka atau pertanyaan-pertanyaan yang dinilai dan dianalisis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2011). dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

Tempat dan Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data sehubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, pengambilan data diperoleh dari penelitian dan pengumpulan data yang akan dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Cimone yang beralamat di Jl. Raya Merdeka No.308, RT.002/RW.004, Pabuaran, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi merupakan semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (V. Wiratna Sujarweni). Sampel adalah penarikan dari sebagian populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu 29 karyawan terdiri dari karyawan laki-laki 23 dan karyawan perempuan 6.

Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Riset Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan

Wawancara

Interview atau wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban tersebut dicatat atau direkam.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data, di mana datanya tersimpan dalam bentuk dokumentasi berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Lexy Moleong, 2010).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Uji Instrumen

Uji yang dilakukan adalah: Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Normalitas

Analisis Regresi Berganda

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat

Uji T (Uji Parsial)

Uji signifikan parsial atau individu adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Imam Ghazali, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat.

3. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri (BSM) berawal dari tahun 1999. Telah kita ketahui bersama bahwa kurang lebih dua tahun sebelum kehadiran bank ini, Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter yang begitu hebat sejak bulan juli 1997 yang berlanjut dengan dampak krisis diseluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkannya bagi bank-bank konvensional di masa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan merekapitalisasi sejumlah bank di Indonesia. Dominasi industri perbankan nasional oleh bank bank konvensional di tanah air saat itu mengakibatkan begitu meluasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.

Bank konvensional saat ini yang merasakan dampak krisis diantaranya: PT. Bank Susila Bakti (BSB) milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB saat itu berupaya untuk keluar dari krisis dengan melakukan merger atau penggabungan dengan sejumlah bank lain serta mengundang investor asing. Kemudian di saat bersamaan pada tanggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bersama PT. Bank Mandiri (Persero). PT. Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian melakukan konsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah sebagai follow up atau tindak lanjut dari keputusan merger oleh pemerintah. Tim yang dibentuk bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim yang bekerja tersebut memandang bahwa berlakunya UU No. 10 Tahun 1998 menjadi momentum tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti sebagai bank konvensional menjadi bank syariah. Karena itu, Tim pengembangan Perbankan Syariah segera menyiapkan infrastruktur dan sistemnya, system dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri dengan Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Kegiatan usaha BSB yang berubah menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya via Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Dengan ini PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak hari Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 Masehi sampai sekarang PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia yang lebih baik.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig). Kriteria pengujian simultan pada skripsi ini yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*. Hasil Uji F dapat dilihat dari pada output ANOVA berikut ini:

Tabel 3.1. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.083	2	129.042	8.336	.002 ^a
	Residual	402.468	26	15.480		
Total		660.552	28			

a. Dependent Variable: IMPLEMENTASI KINERJA
 Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan data pada kolom F di atas nilai F hitung adalah 8,336 sedangkan F tabel diperoleh dari df 1 (k-1) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k) atau 29-3=26 dan menghasilkan nilai F tabel (2;26) sebesar 3,37. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung > F tabel karena 8,336 > 3,37 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima yang berarti fasilitas dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait. Secara nilai t hitung > t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika ilia signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi:

- 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 - a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
 - a) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 3.2 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.273	8.979		3.037	.005

FASILITAS	.064	.145	.080	.442	.662
INTELEKTUALITAS PEGAWAI	.492	.154	.579	3.194	.004

a. Dependent Variable: IMPLEMENTASI KINERJA

1) Variabel Fasilitas

Dari hasil perhitungan di atas bahwa pengaruh fasilitas (X_1) terhadap implementasi kinerja pegawai didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $0,442 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,662 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka angka tersebut menunjukkan nilai negatif signifikan yang artinya bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap variabel implementasi kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang. Pernyataan H_1 ditolak.

2) Variabel Intelektualitas Pegawai

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas bahwa pengaruh intelektualitas pegawai didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $3,194 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel intelektualitas pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone. Pernyataan H_2 diterima.

Berdasarkan table 4.4.3 menunjukkan bahwa variabel intelektualitas pegawai memiliki nilai beta yang paling tinggi yaitu sebesar 0,492. Artinya variabel Y (Implementasi Kinerja Pegawai) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel intelektualitas pegawai. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 memiliki nilai yang lebih besar hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intelektualitas pegawai ini maka semakin tinggi pula tingkat implementasi kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi

Tabel 3.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a .625	.391	.344	3.934

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sdi, Fasilitas

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel di atas, besarnya koefisien determinasi atau *adjusted R²* adalah 0,344 hal tersebut berarti 34,4% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas dan

variabel pengembangan sumber daya insani sedangkan sisanya (100%-34,4%) adalah 65,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan di atas.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas (X1) dan Intelektualitas (X2) terhadap Implementasi Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan variabel fasilitas dan intelektualitas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 8,33 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,37 ($8,33 > 3,37$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti fasilitas dan intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang. Adapun besarnya sumbangan persentase Determinasi (R^2) yang diberikan variabel fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kinerja pegawai memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34,4% sedangkan sisanya (100%-34,4%) adalah 65,6% yaitu dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang dalam bekerja sudah sesuai dengan berdasarkan nilai-nilai islam. Dari nilai-nilai tersebut karyawan dapat meningkatkan implementasi kinerja pegawai sesuai dengan ajaran islam. Nilai-nilai Islam tersebut yaitu nilai ke Tauhidan (keesaan Tuhan), di mana pemilik mutlak adalah Allah SWT dan tujuan diciptakannya manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Sehingga bekerja merupakan ibadah dan kewajiban bagi setiap muslim yang dilakukan ridha dan ikhlas karena Allah SWT sebagai bentuk rasa syukur kepada-Nya.

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Islam juga menekankan pada pemeluknya bahwa dalam bekerja hendaknya melakukan dengan penuh kecermatan, dengan penuh gairah dan rajin, tidak bekerja seadanya. Kecermatan ini dalam islam dikenal dengan Ihsan. "ihsan akan menjamin terwujudnya kerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa BSM Cimone Kota Tangerang sudah diterapkan berdasarkan budaya kerja Islam yaitu *siddiq, amanah, tabligh dan fathanah*. Selain itu karyawan juga memiliki cara agar implementasi kinerja pegawai yang dihasilkan baik, salah satunya yaitu berkomunikasi dengan karyawan lain yaitu dengan berjabat tangan, kultum setiap hari jum'at (pagi), mengadakan doa bersama sebelum memulai bekerja, mengadakan yasinan minimal 1 kali dalam 1 bulan, mewujudkan dan menumbuhkan aspek-aspek akidah pada setiap karyawan, dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dengan tujuan untuk mengkondusifkan kerja tim di perusahaan, karena itu yang menjadi faktor yang amat penting yang berlandaskan ajaran dan prinsip Islam-lah sistem ekonomi dibangun.

Pengaruh fasilitas (X1) terhadap Implementasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian perbandingan t hitung $< t$ tabel yaitu $0,442 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,662 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap variabel implementasi kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang. Hasil dari uji t atau secara parsial diketahui bahwa koefisien yang dimiliki oleh variabel X_1 (Fasilitas) tidak berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang.

Dari teori yang dikemukakan oleh Djowiriono bahwa fasilitas atau sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan Bank Syariah Mandiri harus sesuai dengan kebutuhan para karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini diperkuat oleh **jawaban** responden atau karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BSM Cimone untuk meningkatkan motivasi intelektualitas, tentunya pihak Bank Syariah Mandiri KCP Cimone bahwa karyawan mendapatkan fasilitas berupa, fasilitas olahraga atau pertandingan olahraga, fasilitas cuti, fasilitas kendaraan, fasilitas komputer dan fasilitas jalan-jalan, perkumpulan keluarga.

Dalam hasil penelitian ini fasilitas tidak berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai dikarenakan banyaknya responden atau karyawan yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju terdapat dalam pernyataan variabel X_1 yaitu fasilitas pada indikator insentif. Insentif yaitu jaminan dan perlindungan bagi karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan istri yang diberikan kepada karyawan laki-laki, tabungan pendidikan, tunjangan anak dan subsidi zakat yang dibagikan oleh lembaga. Selanjutnya yaitu indikator kompensasi, kompensasi yang diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone belum sesuai dan yang terakhir yaitu terdapat pada indikator jenjang karir. Jenjang karir yang diberi Bank kepada karyawan belum memenuhi standar Bank Syariah. Maka dapat dikatakan bahwa BSM Cimone belum sepenuhnya memberikan fasilitas yang baik untuk karyawannya. Hal ini dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini fasilitas tidak berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai.

Pengaruh Intelektualitas terhadap Implementasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian dan **perbandingan** variabel intelektualitas pegawai (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,194 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel intelektualitas pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel implementasi kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang. Secara parsial variabel intelektualitas pegawai (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa intelektualitas pegawai mempengaruhi implementasi kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Cimone.

Dari teori yang dikemukakan Tohardi mengenai produktivitas kerja karyawan, bahwa implementasi kinerja pegawai merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Intelektualitas pegawai yang diberikan Bank Syariah Mandiri

KCP Cimone kepada karyawannya yaitu sudah baik, Bank Syariah Mandiri selalu memberikan perbaikan terhadap apa yang telah ada diperusahaan, sehingga hasil akhir atau implementasi kinerja pegawai pun meningkat. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini yaitu intelektualitas pegawai berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari hasil terbanyak jawaban responden yaitu setuju dan sangat setuju, dan yang kuat dipengaruhi oleh indikator kualitas peserta dan tanggung jawab. Karyawan merasa puas terhadap apa yang telah diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone, mereka mengatakan bahwa intelektualitas pegawai yang diberi Bank sudah sesuai atau sudah baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pimpinan bahwa BSM Cimone telah memberikan intelektualitas pegawai berupa pelatihan kepada karyawan dengan waktu 1 tahun minimal 1 kali, dan BSM Cimone juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya. Dari hasil penelitian di atas bahwa intelektualitas pegawai berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari intelektualitas di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone sudah menerapkan nilai-nilai islami seperti nilai nubuwah (kenabian) atau sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi pada khususnya, yaitu: Siddiq berarti benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai bisnisnya berupa jujur, ikhlas. Shiddiq merupakan hakekat kebaikan yang memiliki dimensi luas, karena mencakup segenap aspek keislaman.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri Cimone Kota Tangerang bahwa karyawan sudah menerapkan nilai nubuwah (kenabian) atau sifat-sifat Nabi Muhammad SAW seperti karyawan selalu berkata jujur terhadap pimpinan, terhadap sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan nasabah. Amanah (terpercaya) kata amanah berkorelasi dengan aman dan iman. Ini berarti secara konsep orang-orang yang beriman yang diberi amanah harus menjamin amanah menjadi iman. Fatanah (kecerdikan, kebijakan) yang berarti profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas terampil dengan penuh semangat belajar dan berlatih. Tabligh (komunikasi, keterbukaan) yang berarti kemampuan berkomunikasi dengan atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis intelektualitas pegawai yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone. Beberapa teknik dalam intelektualitas pegawai akan menjadi prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Bahkan beberapa pendekatan yang memiliki prinsip belajar, seperti ceramah, ceramah merupakan alat yang dapat memenuhi untuk keperluan tukar-menukar keahlian atau pengalaman. Misalnya metode ceramah menjadi metode yang terbaik untuk menyampaikan materi akademik.

Hasil wawancara pada pimpinan Bank syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang, intelektualitas pegawai atau pengembangan kecerdasan pada karyawan semuanya sudah diatur atau sudah diserahkan oleh Pusdiklat atau pada Bank Syariah Mandiri Pusat. Keegiatannya yaitu berupa pendidikan Islam, contohnya: diadakannya tadarus Al-Qur'an, pengajian, ceramah. Bank Syariah Mandiri KCP Cimone telah menerapkan metode *Tilawah* yaitu diarahkannya untuk membaca ayat-ayat Allah, semua karyawan BSM Cimone harus bisa membaca ayat-ayat Allah untuk meningkatkan kepribadian yang baik, agar terciptanya sifat dari rasul SAW yaitu *siddiq* dan *amanah*. Hal ini sudah diterapkan pada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone. Intelektualitas pegawai juga dilakukan untuk mendidik karyawan dari bawah, kemudian *training* dan karyawan diseleksi mana yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Metode selanjutnya yaitu metode *Taklim* atau pengajaran. Metode *Taklim* merupakan proses transfer dari pihak pertama kepada pihak kedua, sedangkan kitab (modul-modul) dengan kata lain kitab itu bukan hanya sebagai arti kitab Al-Quran, tetapi lebih umum dari itu sebagai sumber hukum, ini dapat meningkatkan sifat dari rasul SAW yaitu *Fathanah* (cerdik). Dari metode taklim ini yang diterapkan Bank Syariah Mandiri KCP Cimone belum dilakukan sepenuhnya yang dicontohkan

Rasulullah SAW dalam pemberian pengajaran metode taklim, tetapi Bank Syariah Mandiri KCP Cimone terus memberikan pengajaran atau pelatihan kepada karyawannya. Kemudian untuk tidak mengganggu operasional rutin BSM KCP Cimone memberikan atau menggunakan metode pelatihan atau metode *training*. Selanjutnya yaitu Bank Syariah Mandiri KCP Cimone mempunyai cara untuk menyatu-padukan kegiatan karyawan dan kepentingan perusahaan yaitu dengan cara menampung semua aspirasi atau keinginan semua karyawan kemudian direalisasikan.

Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Cimone sudah menunjuk manajer yang menampung dan menganalisa semua aspirasi atau kegiatan karyawan agar terciptanya kerjasama yang memberikan kepuasan. Hal seperti ini merupakan contoh dari sifat Rasulullah SAW yaitu *Tabligh* (transparan) menyampaikannya pesan, lebih-lebih pesan ilahi tertentu. Hal ini berarti bahwa kebenaran tidak boleh disembunyikan dan perlu publikasikan, maka hal ini dibutuhkan peran pimpinan yang membuat suasana selalu baik antara sesama karyawan dan pimpinan lebih bersahabat agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data dalam penelitian mengenai "Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas terhadap Implementasi Kinerja Karyawan" (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang), dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas dan Intelektualitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang.

2. Fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang.
3. Intelektualitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Tangerang.

5. REFERENSI

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Ahmad (2012). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aini, F. (2015). *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan Survei Pada Karyawan Bagian Qa PT Hartono Istana Teknologi Kudus*. Skripsi Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Al-Ahritsi, J. B. (2006). *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*. Jakarta: Khalifa
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ascarya. (2015). *Akad Dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Press
- Basalamah. S. (2015). *Islamic Human Capital Management*. Bandung: Pustaka Media
- Departemen Agama. (2004), *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jumanatul 'Ali ART
- Departemen Pendidikan Nasional (2009). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fathoni, Abdurahmat (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, Khoirul dan Mohammad Ghozali, (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam. *Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni, 2017*.
- Juwita Sari, (2009). *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan*
- Kasmir, D. (2014). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Press
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Roskadarya

- Mariaty Ibrahim, A (2016). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Senggigi. *Jurnal Jom Fisip Vol. 3 No. 2 Oktober, 3. 2016.*
- Meldona. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* . Malang: Uin Malang Press
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Moleong, L. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Munir, A. (2011). Kerja Perspektif Al-Quran. *Jurnal Al Tahir Vol. 11 No. 1, Mei, 3. 2011.*
- Neo, Raymond. (2002). *Employee Training and Development, 2nd Edition*. The McGrawHill Companies, Inc, New York
- Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Simki Economic Vol. 01 No. 03 . 2017.*
- Notoadmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Noviarita, Heni. (2017). The influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung. *International Journal of Social Sciences and Development. Vol 1 No. 1. 2017.*
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raawali Press
- Samsudin, S (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* . Bandung: Alfabeta
- Sunarto, R (2013). *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Suyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Rahmawati, D (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1 No 1 , 8. 2013.*
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Jom Fekon Vol. 2 No. 2 Oktober , 7. 2015.*
- Rosidah. (2005). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja, Studi Kasus PT. Cheil Jedng Indonesia Di Jombang Jawa Timur. *Jurnal Universitas Airlangga Surabaya. 2005.*

Website Resmi PT. Bank Syariah Mandiri dapat diakses di: www.syariahmandiri.co.id (10 November 2017).

Website di: www.syariahmandiri.co.id Laporan Keuangan BSM diakses (1 Agustus 2018).