

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

Desi Rosalina¹, Diana Puspa Dewi², Mellyani Sagita³, Siti Mun Aliyah⁴, Yenni Cahyani⁵
¹²³⁴⁵Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
*E-mail: aliyah9424@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Keberhasilan suatu institusi atau perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya insani, atau karyawan, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas. Kurangnya fasilitas dibidang 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Implementasi Kinerja Pegawai Bank Mandiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Asosiatif Kausal Analitis* dengan ukuran sample 29 karyawan yang terdaftar di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Periode 2019. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. kemudian pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS 16 For Windows. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai, pada variabel intelektualitas berpengaruh terhadap Implementasi kinerja pegawai, sedangkan variabel fasilitas dan intelektualitas pegawai berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas, Intelektualitas Pegawai, Implementasi Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are still in the spotlight and a foundation for companies to survive in the era of globalization. The success of an institution or company is determined by two main factors, namely human resources, or employees, supporting facilities and infrastructure or facilities. Lack of facilities in the field of work, and lack of development of human resources such as employees often do not understand the functions and duties of each, things like this can cause things that are not desirable and can be detrimental to the company. This study aims to determine, The Effect of Facilities and Intellectuals on Employee Performance Implementation of Bank Mandiri Employees. The research method used in this research is Causal Analytical Associative with a sample size of 29 employees registered at Bank Mandiri KCP Cimone 2019. The method used in this study is quantitative. then processing the data using the SPSS 16 For Windows application. The conclusion of this study is that the variable variables do not affect the implementation of employee performance, the intellectual variables affect the implementation of employee performance, while the variable variables and employee intellectuality affect the implementation of employee performance.

Keywords: Facilities, Employee Intellectuality, Employee Performance Implementation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan vital bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumber daya manusia yang bagus diperlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja menjadi sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Amstrong dan Baron menyatakan bahwa setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (*Bandung: Refrika Aditama, 2011*)

Motivasi kerja karyawan dalam organisasi menjadi sangat penting, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Malthis dan Jakson mengemukakan, motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawaan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Karena itu, sangat penting mendorong agar para pekerja memiliki motivasi yang tinggi, agar kinerjanya meningkat dan mampu memuaskan para pelanggan. Suatu organisasi akan menjadi efektif bila anggota organisasi termotivasi untuk memiliki kinerja pada tingkat yang lebih tinggi. (*Jakarta: Salemba Empat, 2002*). Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Ketidakterdediaannya fasilitas dibidang

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. (*Skripsi Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015*). 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.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tergolong sangat pesat, hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah jaringan kantor diseluruh pelosok tanah air. Total jumlah jaringan kantor perbankan syariah per Juni 2015 sebanyak 2.881 (angka Sementara), berdasarkan statistik perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia angka ini masih bisa berubah. Meski secara kumulatif jumlah total kantor agak menurun bila dibandingkan tahun 2013 yang mencapai angka tertinggi yaitu 2.990, jumlah pegawai justru bertambah secara signifikan.

Perkembangan bank syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data Bank Indonesia tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah terus meningkat dalam lima tahun terakhir. Rata-rata perkembangan kebutuhan SDM dalam lima tahun terakhir sebesar 17.01%, (*Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2016*).

Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang merupakan lembaga keuangan perbankan 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. Bank syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah, dan memiliki karyawan sebanyak 29. Bank Syariah Mandiri KCP Cimone

Kota Tangerang terus memberikan fasilitas dan intelektualitas kinerja kepada karyawannya.

METODE 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.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item-item dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan $n=29$ sehingga r_{tabel} dalam penelitian ini adalah : $r(0,05:29-2) = 0,367$.

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 16.0. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel X₁ (Fasilitas)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kualitas Layanan 1	0,669	0,367	Valid
Kualitas Layanan 2	0,641	0,367	Valid
Kualitas	0,729	0,367	Valid

Layanan 3			
Kualitas Layanan 4	0,754	0,367	Valid
Kualitas Layanan 5	0,550	0,367	Valid
Kualitas Layanan 6	0,727	0,367	Valid
Kualitas Layanan 7	0,787	0,367	Valid
Kualitas Layanan 8	0,874	0,367	Valid
Kualitas Layanan 9	0,764	0,367	Valid
Kualitas Layanan 10	0,482	0,367	Valid
Kualitas Layanan 11	0,820	0,367	Valid
Kualitas Layanan 12	0,881	0,367	Valid
Kualitas Layanan 13	0,434	0,367	Valid
Kualitas Layanan 14	0,489	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X₁ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai ruang yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,367.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel X₂ (Intelektualitas)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kemudahan Transaksi 1	0,572	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 2	0,683	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 3	0,630	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 4	0,634	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 5	0,707	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 6	0,629	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 7	0,747	0,367	Valid

Kemudahan Transaksi 8	0,711	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 9	0,571	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 10	0,851	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 11	0,701	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 12	0,702	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 13	0,696	0,367	Valid
Kemudahan Transaksi 14	0,769	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 2 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X₂ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,367.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Y
(Implementasi Kinerja Pegawai)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Minat Nasabah 1	0,585	0,367	Valid
Minat Nasabah 2	0,467	0,367	Valid
Minat Nasabah 3	0,727	0,367	Valid
Minat Nasabah 4	0,633	0,367	Valid
Minat Nasabah 5	0,545	0,367	Valid
Minat Nasabah 6	0,634	0,367	Valid
Minat Nasabah 7	0,662	0,367	Valid
Minat Nasabah 8	0,648	0,367	Valid
Minat Nasabah 9	0,719	0,367	Valid
Minat	0,627	0,367	Valid

Nasabah 10			
Minat Nasabah 11	0,697	0,367	Valid
Minat Nasabah 12	0,646	0,367	Valid
Minat Nasabah 13	0,636	0,367	Valid
Minat Nasabah 14	0,603	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan dari tabel 3 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,367.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Untuk mengukur reabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (>0,60).

Hasil pengujian reabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 16.0, adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	14 Item	0,762	Reliabel
X2	14 Item	0,762	Reliabel
Y	14 Item	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua variabel X₁, X₂ dan Y reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji

apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dapat digunakan uji *Kolmogrov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikasinya. Jika signifikan $>0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Normalitas Kolmogrof-Smirnov dengan alat ukur SPSS.

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	29
Normal Parameters	.0000000
Mean	3.79128856
	.168
Std. Deviation	.102
Most Extreme Differences	-.168
Absolute	.905
	.386
Positive	
Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z	
Asymp. Sig. (2-telled)	

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data
- Sumber Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,386 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

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.

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 intelektulitas, 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 banyak nya 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 pda 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 karyawan nya. 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 intelektulitas 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 intelektulitas pegawai berpengaruh

positif signifikan terhadap variabel implementasi kinerja pegawai di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone Kota Tangerang.

Secara parsial variabel inteletualitas pegawai (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa inteletualitas 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. Inteletualitas 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 inteletualitas 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 inteletualitas pegawai yang diberi Bank sudah sesuai atau sudah baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pimpinan bahwa BSM Cimone telah memberikan inteletualitas 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 diatas bahwa inteletualitas pegawai berpengaruh terhadap implementasi kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari inteletualitas 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 inteletualitas pegawai yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Cimone. Beberapa teknik dalam inteletualitas 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, inteletualitas pegawai atau pengembangan kecerdasan pada karyawan semuanya sudah diatur atau sudah diserahkan oleh Pusdiklat atau pada Bank Syariah Mandiri Pusat. Kegiatannya 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. Inteletualitas pegawai juga dilakukan untuk mendidik karyawan dari bawah, kemudian *training* dan karyawan diseleksi mana yang sesuai dengan kompetensinya

masing-masing 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.

Uji F (Simultan)

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 dan 65,4% yaitu dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas 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.

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: Fasilitas sangat penting untuk penunjang para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen fasilitas (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Bank Mandiri Syariah KCP Cimone.

Kecerdasan intelektual dianggap salah satu faktor penunjangnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam melakukan aktivitas dibutuhkannya kemampuan intelegensi dari karyawan suatu perusahaan, baik itu dalam proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi, serta dalam pengolahan data yang akan dikerjakan.

Kecerdasaan intelektual ini akan sangat berguna apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan kecerdasan ini akan mendukung kemampuan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Secara simultan kedua variabel yaitu fasilitas dan intelektualitas dapat berpengaruh terhadap implementasi kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah. Untuk itu kedua variabel sangat berpengaruh signifikan secara baik. Yang di teliti langsung pada peneliti di Bank Mandiri Syariah. Fasilitas dan intelektualitas berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Al-Ahritsi, J. B. *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*. Jakarta: Khalifa, 2006
- Anoraga, P. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Ascarya. *Akad Dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Press, 2015
- Basalamah. S. *Islamic Human Capital Management*. Bandung: Pustaka Media. 2015.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Jumanatul 'Ali ART, 2004

- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2009
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Kasmir, D. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Kurniawan, A. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: Uin Malang Press, 2011
- Moekijat. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju., 1995.
- Moleong, L. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta, 2011
- Neo, Raymond. *Employee Training and Development, 2nd Edition*. The McGrawHill Companies, Inc, New York. 2002.
- Notoadmojo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Rivai, V. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raawali Press, 2009
- Samsudin, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung : PT. Tarsito.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003 Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, R. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Suyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps, 2012
- Jurnal :**
- Aini, F. *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pduktivitas Kerja Karyawan Survei Pada Karyawan Bagian Qa PT Hartono Istana Teknologi Kudus. Skripsi Ekonomi Universitas Muria Kudus*. 2015.
- Fathoni, Khoirul dan Mohammad Ghozali, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam" *Jurnal: Al- Tijarah*, Vol. 3, No. 1 Juni, 2017.
- Juwita Sari, *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan*, 2009.
- Mariaty Ibrahim, A. *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Singingi*. *Jurnal Jom Fisi* [Vol. 3 No. 2 Oktober, 3. 2016.
- Munir, A. *Kerja Perspektif Al-Quran*. *Jurnal Al Tahir* Vol. 11 No. 1, Mei, 3. 2011.
- Ningrum, A. F. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal Simki Economic* Vol. 01 No. 03 . 2017.
- Noviarita, Heni. *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.
- Rahmawati, D. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung*. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* Vol. 1 No 1 , 8. 2013.
- Rino, S. *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis*. *Jurnal Jom Fekon* Vol. 2 No. 2 Oktober , 7. 2015.

Rosidah. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja, Studi Kasus PT. Cheil Jedng Indonesia Di Jombang Jawa Timur.* Jurnal Universitas Airlangga Surabaya. 2005.

Thomas, Y. A. (N.D.). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.* 2.

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).