

**PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI**

**(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu  
Teluk Betung Bandar Lampung)**



**Skripsi**

**Diajukan Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh:**

**FEBRI ANTIKA**

**NPM. 1451020051**

**Program Studi: Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1439 H / 2018 M**

**PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI  
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Dosen Pembimbing 1 : Dr. Hj. Heni Noviarita, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Kurniawan, SE.,M.E,Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1439 H / 2018 M**

## 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.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KCP Teluk Betung? 2) Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KCP Teluk Betung? 3) Apakah fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KCP Teluk Betung?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. kemudian pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS 16 *For Windows*.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $0,442 < 2,055$  dan nilai signifikansi  $0,662 > 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Variabel pengembangan SDI memiliki nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $3,194 > 2,055$  dan nilai signifikansi  $0,0004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya variabel pengembangan SDI dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $8,336 > 3,37$ , maka  $H_3$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dengan variabel dependen. Kemudian hasil uji  $R^2$  adalah 0,344, hal tersebut berate 34,4% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani. Sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain diantaranya variabel kompensasi, motivasi dan lainnya. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pada variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Fasilitas, Pengembangan SDI, Produktivitas Kerja Karyawan



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya  
Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi  
Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar  
Lampung)  
**Nama Mahasiswa** : Febri Antika  
**NPM** : 1451020051  
**Program Studi** : Perbankan Syari'ah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 4 Mei 2018

**Pembimbing I**

**Dr. Hj. Heni Novarita, SE., M.Si**

**NIP. 19651120 199203 2 002**

**Pembimbing II**

**Muhammad Kurniawan, SE., M.E., Sy**

**NIP. 19860517 201503 1 005**

**Ketua Jurusan**

**Ahmad Habibi, S.E., M.E**

**NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung) disusun oleh Febri Antika, NPM: 1451020051 Jurusan Perbankan Syari'ah, telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa, 31 Juli 2018.**

**TIM MUNAQASAH**

**Ketua Sidang : Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.**

**Penguji 1 : Ridwansyah, M.E.Sy.**

**Penguji 2 : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si.**

**Sekretaris : Yeni Susanti, S.Pd., M.A**

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febri Antika  
NPM : 1451020051  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 4 Mei 2018  
Penyusun

**Febri Antika**  
**NPM.1451020051**

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

(Q.S At-Taubah {9} : 105)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART 2004), h. 203.

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada :

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Ukat Supriadi, dan Ibunda Yayah Rohayati, atas segala pengorbanan, memberikan semangat, berjuang untuk keberhasilanku, memberikan cinta dan kasih sayang serta mendidikku dan senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya. Berkat pengorbanan, jerih payah dan motivasi yang selalu diberikan akhirnya terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat-Nya, kesehatan, kemurahan rezeki, keberkahan umur kepada Ayahanda dan Ibunda serta berada dalam lindungan Allah SWT. *Aamiin ya Rabbal'alamin.*
2. Adikku Jesica Amelia Anjani dan Saudara-saudaraku tercinta, karena selalu memberikan dukungan dan memberikan doa yang terbaik.
3. Rangga Saputra, S.Pt. yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu. Semoga selalu jaya dan dapat mencetak generasi-generasi penerus bangsa baik.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis di anugrahi nama oleh bapak dan ibu tercinta yaitu Febri Antika. Dilahirkan pada tanggal 12 Februari 1996 di Kalianda, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan. Putri pertama dari dua bersaudara, buah perkawinan pasangan Ayahanda Ukat Supriadi dan Ibunda Yayah Rohayati. Adapun pendidikan yang ditempuh yaitu:

1. Pendidikan dimulai dari taman kanak-kanak pada TK DEPAG Kalianda, tamat tahun 2002.
2. Pendidikan dasar pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Kalianda, tamat pada tahun 2008.
3. Pendidikan pada jenjang menengah pertama pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Kalianda, selesai tahun 2011.
4. Pendidikan pada jenjang menengah atas pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Metro, tamat tahun 2014.
5. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrohmanirrohim*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan kesehatan, kemudahan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung)”**. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikutnya yang setia.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Moh. Bahrudin selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu mendukung mahasiswa yang mengerjakan skripsi.
4. Ibu Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan serta kemudahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.

5. Bapak Muhammad Kurniawan, S.E.,M.E.,Sy selaku pembimbing dua yang membantu, meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
6. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat.
7. Pimpinan dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Perpustakaan Umum UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi dan lain-lain.
8. Pimpinan dan Staff Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan informasi dan data dalam penelitian.
9. Sahabat-sahabat terbaikku, Ayu, Linda, Maya, Anis, Endang, Dian, teman-teman KKN 120, teman-teman magang Kamila, Niko, dan Rizky yang sudah membantu, seluruh teman-teman seperjuanganku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah angkatan 2014 khususnya kelas A, keluarga Kosan Puri Pelangi, dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terimakasih atas motivasi dan juga kebersamaannya.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 4 Mei 2018

Febri Antika  
1451020051

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Tentang Fasilitas Kerja .....	14
1. Pengertian Fasilitas .....	14
2. Indikator Fasilitas .....	15
B. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM .....	17
1. Pengertian Pengembangan SDM .....	17
2. Tujuan Pengembangan SDM .....	19
3. Metode Pengembangan SDM .....	22
C. Tinjauan Tentang Pengembangan SDI.....	24
1. Pengertian Sumber Daya Insani .....	24
2. Manajemen Sumber Daya Insani .....	29
3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani .....	30
4. Faktor-faktor Pengembangan SDI .....	31
5. Metode Pengembangan SDI .....	33
D. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja .....	38
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	38
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	39
3. Indikator Produktivitas .....	42
4. Pengukuran Produktivitas kerja .....	44
5. Produktivitas Kerja Dalam Islam .....	45
E. Tinjauan Pustaka .....	47

F. Kerangka Pemikiran .....	51
G. Hipotesis .....	52

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	56
B. Sumber Data .....	57
C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	57
D. Populasi Dan Sampel .....	58
E. Metode Pengumpulan Data .....	59
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	63
G. Pengukuran Instrumen Penelitian .....	65
H. Metode Analisis Data .....	66
1. Analisis Data .....	66
2. Analisis Statistik Deskriptif .....	66
3. Analisis Uji Instrumen .....	67
4. Analisis Regresi Berganda .....	68
5. Uji Hipotesis .....	70

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri .....	73
2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri .....	75
3. <i>Shared Values</i> ETHIC dan 10 Perilaku Utama BSM .....	76
4. Lokasi BSM Teluk Betung .....	78
5. Struktur Organisasi BSM Teluk .....	78
6. Produk-Produk BSM Teluk .....	80
B. Gambaran Umum Responden	
1. Jenis Kelamin Responden .....	87
2. Usia Responden .....	87
3. Pendidikan Responden .....	88
4. Lama Bekerja Responden .....	89
C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	
1. Fasilitas ( $X_1$ ) .....	90
2. Pengembangan Sumber Daya Insani ( $X_2$ ) .....	92
3. Produktivitas Kerja Karyawan .....	94
D. Hasil Dan Analisis Data	
1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	95
a. Uji Validitas .....	95
b. Uji Reabilitas .....	98
2. Uji Normalitas .....	99
3. Uji Hipotesis .....	100
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	100
b. Uji Signifikansi Parameter (Uji T).....	101
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	104

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	105
4. Analisis Data (Pembahasan) .....	106
a. Uji Signifikan Parameter (Uji T) .....	106
b. Uji Signifinan Simultan (Uji F) .....	113

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	116
B. Saran .....	117

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1 Data Fasilitas Kerja.....	8
2. Tabel 1.2 Laporan Keuangan BSM .....	9
3. Tabel 1.3 Jumlah Nasabah .....	10
4. Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka .....	50
5. Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	64
6. Tabel 4.1 Produk Jasa BSM .....	86
7. Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	87
8. Tabel 4.2 Usia Responden .....	88
9. Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	88
10. Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	89
11. Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Fasilitas .....	90
12. Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Pengembangan SDI .....	92
13. Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan .....	94
14. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Fasilitas .....	96
15. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengembangan SDI .....	97
16. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	97
17. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	98
18. Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	99
19. Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	100
20. Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial) .....	102
21. Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan) .....	104
22. Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Detreminasi .....	105

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir .....	51
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPRS Mitra Agro Usaha .....	79





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : SK Pembimbing
2. Lampiran 2 : Blanko Konsultasi
3. Lampiran 3 : Surat Izin Riset dan Surat Keterangan Wawancara
4. Lampiran 4 : Lampiran Angket Kuesioner dan Daftar Wawancara
5. Lampiran 5 : Daftar Seluruh Jawaban Responden
6. Lampiran 6 : Uji Validitas
7. Lampiran 7 : Uji Reabilitas
8. Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik
9. Lampiran 9 : Output Regresi Linier Berganda
10. Lampiran 10 : Dokumentasi
11. Lampiran 11 : F tabel dan t tabel



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul skripsi ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)”** untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami maksud dan tujuan serta ruang lingkup maka perlu adanya penegasan terhadap judul.

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari seseorang (orang,benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>
2. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana.<sup>2</sup>
3. Pengembangan sumber daya insani merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian , dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2* (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), h. 102

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 389

dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.<sup>3</sup>

4. Produktivitas menurut Dewan Nasional mengandung pengertian sikap mental yang ada selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini”.<sup>4</sup> Jadi produktivitas merupakan hasil akhir yaitu seberapa besar hasil yang diperoleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah suatu kajian tentang apakah fasilitas dan pengembangan sumber daya insani yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kepada perusahaan dan pekerjaannya.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Produktivitas merupakan seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang karyawan. Salah satu contohnya di lembaga keuangan syariah (Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung). Sangat dibutuhkan fasilitas maupun pengembangan sumber daya insani bagi setiap karyawan,

---

<sup>3</sup> Almadi, Yunus Suit, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006), h.17.

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.51

agar hasil akhir yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan sering kali kurang memahami fungsi dan tugas nya masing-masing. Hal ini mengakibatkan sistem kerja yang kurang maksimal. Sehingga kedua hal tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Alasan Subjektif

- a. Pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yaitu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan atau lembaga.
- b. Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat diselesaikan. Hal tersebut didukung dengan tersedianya data-data yang dibutuhkan serta kesediaannya Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung untuk dijadikan tempat penelitian.

## C. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan

terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.<sup>5</sup>

Karyawan adalah sumber daya yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan atau institusi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan atau instansi dengan produktivitas kerjanya.

Tingginya angka produktivitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau instansi, karena dengan tingginya produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan dan pendapatan perusahaan atau instansi yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau instansi. Bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Rosidah, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur)", Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2005, tanpa hlm

<sup>6</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 26

Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat (9:105) :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"* (Q.s. At-Taubah : {9} 105)<sup>7</sup>

Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja, karena kerja merupakan pokok keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun sosial, biologis maupun fisiologis. Secara biologis manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup. Secara fisiologis manusia harus mencari nilai yang ada dibalik materi yang ditangkap oleh panca inderanya.<sup>8</sup>

Dalam suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil produktivitas 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.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Tejemahnya* (Bandung : Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 203

<sup>8</sup> Ahmad Munir, "Kerja Perspektif Al-Qur'an: (Jurnal AL-Tahir, Vol. 11 No. 1, Mei 2011), h.3

<sup>9</sup> Cut Emiarti, Teridah Sembiring, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan)". Jurnal: JDA, h. 8

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia, atau karyawan, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.<sup>10</sup>

Ketidaktersediannya 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.<sup>11</sup> Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.<sup>12</sup> Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar

---

<sup>10</sup> Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, Cet Ke-4), h.124

<sup>11</sup> Faizatul Aini, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", (Survei Pada Karyawan Bagian QA PT. Hartono Istana Teknologi Kudus), (Skripsi Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015)

<sup>12</sup> Agustina Fatma Ningrum, "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk". (Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017), h. 3

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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup> Bank syariah pertama di Indonesia yaitu PT Bank Muamalat Indonesia. Dalam perkembangan selanjutnya kehadiran Bank Syariah di Indonesia khususnya cukup mengembirakan. Di samping BMI, saat ini juga telah lahir Bank Syariah milik pemerintah seperti Bank Syariah Mandiri (BSM).<sup>15</sup> 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

---

<sup>13</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 232.

<sup>14</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, Cet Ke-5), h.2

<sup>15</sup> Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Rajawali Pers, Cet Ke-15, 2014) h. 165



Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi.<sup>16</sup>

Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung 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 Teluk Betung merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah, dan memiliki karyawan sebanyak 29. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung terus memberikan fasilitas dan pengembangan sumber daya insani kepada karyawannya. Adapun fasilitas yang diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung kepada karyawannya yaitu:<sup>17</sup>

**Table 1.1**  
**Jenis Fasilitas**

No	Jenis Fasilitas	Jumlah Karyawan Yang Diberikan Fasilitas
1	Fasilitas sarana dan prasarana	29 Karyawan
2	Fasilitas jaminan kesehatan	29 Karyawan
3	Fasilitas insentif	29 Karyawan
4	Fasilitas Kompensasi	29 Karyawan
5	Fasilitas jenjang karir	29 Karyawan

Sumber: Data Primer 2017, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.

<sup>16</sup> Website Resmi PT. Bank Syariah Mandiri dapat diakses di :[www.syariahamandiri.co.id](http://www.syariahamandiri.co.id) (10 November 2017)

<sup>17</sup> Sumber Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

Hasil *survey* menunjukkan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung kepada karyawannya yaitu berupa metode pelatihan dan metode pendidikan minimal 1 tahun 1 kali, yang mengadakan yaitu kantor pusat Bank Syariah Mandiri. Selain itu untuk pengembangan sumber daya insani Bank Syariah Mandiri juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan nya kejenjang yang lebih tinggi.<sup>18</sup>

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagus atau tidak maka salah satunya dapat dilihat dari pendapatan yang dihasilkan oleh Bank Syariah Mandiri.<sup>19</sup>

**Tabel 1.2**  
**Total Aset, Pembiayaan, DPK, dan Laba Rugi Bank Syariah Mandiri**  
**(Dinyatakan Dalam Jutaan Rupiah)**

Indikator	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Aset	66.955.671	70.639.710	78.831.722	87.939.774
Pembiayaan	10.337.900	13.120.460	16.086.673	20.628.438
Dana Pihak Ketiga	59.272.931	61.043.632	68.383.692	76.046.612
Laba Rugi	48.779	681.775	278.698	421.804

Sumber: [www.syariahmndiri.co.id](http://www.syariahmndiri.co.id) Laporan Keuangan Publikasi BSM

Dilihat dari tabel diatas, bahwa asset Bank Syariah Mandiri pada tahun 2014-2017 selalu mengalami kenaikan, untuk pembiayaan pada tahun 2014-2017 selalu mengalami kenaikan, dan untuk dana pihak ketiga juga selalu mengalami

<sup>18</sup> Wawancara dengan Firmansyah Hanibal, General Support Staff Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung (30 November 2017)

<sup>19</sup> [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) Laporan Keuangan Publikasi BSM (1 Agustus 2018)

kenaikan, tetapi untuk laba rugi mengalami *fluktuatif* (keadaan yang tidak stabil) yaitu tahun 2014-2015 mengalami kenaikan, tetapi terjadi penurunan pada tahun 2015-2016 dan pada tahun 2016-2017 kembali mengalami kenaikan. Jadi dapat disimpulkan aset, pembiayaan dan DPK selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya, dan laba rugi mengalami *fluktuatif* (keadaan yang tidak stabil) dengan mengetahui dari tabel diatas maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja atau produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Selain dari pendapatan yang dihasilkan Bank Syariah Mandiri, maka salah satunya untuk melihat produktivitas karyawan dapat dilihat dari jumlah nasabah yang bertransaksi di Bank, jumlah nasabah pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung sebagai berikut:<sup>20</sup>

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Nasabah Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**

Indikator	Tahun 2017	Tahun 2016	Tahun 2015	Tahun 2014
Nasabah Menabung	1245	1615	1745	1920

Sumber: Data Primer 2017, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa nasabah Bank Syariah Mandiri Teluk Betung yang menabung setiap tahun nya mengalami penurunan. Produktivitas atau kinerja yang dihasilkan karyawan akan berpengaruh pada jumlah nasabah yang bertransaksi dan pendapatan bank di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung.

<sup>20</sup> Sumber Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

Karyawan sering kali kurang memahami tugasnya masing-masing, dan pengetahuan para karyawan yang masih rendah terhadap fungsi dari fasilitas yang diberikan oleh Bank. Hal ini yang mengakibatkan sistem kerja yang kurang efektif. Dan masih adanya karyawan yang sangat membutuhkan pelatihan maupun pendidikan untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan.

Betapa pentingnya faktor fasilitas dan faktor pengembangan sumber daya insani untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul

**“Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)”**

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung?
2. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung?

3. Apakah fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah KCP Teluk Bandar Lampung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh fasilitas maupun pengembangan sumber daya insani dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber masukan bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum, untuk mengembangkan

konsep hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian output dalam sebuah organisasi atau tujuan perusahaan. Khususnya bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Mandiri untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai produktivitas kerja karyawan khususnya di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Bandar Lampung dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani produktivitas kerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Fasilitas

##### 1. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.<sup>21</sup>

Definisi lain juga menjelaskan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.<sup>22</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas di perusahaan, agar para karyawan diperusahaan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

---

<sup>21</sup>Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016), h.3.

<sup>22</sup>Yeltsin Aprioke Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, h. 2.

## 2. Indikator Fasilitas

Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

a. Sarana dan pra sarana.

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

b. Jaminan kesehatan.

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan yaitu menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

c. Insentif.

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

d. Kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan

---

<sup>23</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h. 244.



adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

e. Jenjang karir.

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggungjawab lebih besar. Karyawan dapat menapaki jenjang karir dalam satu organisasi atau beberapa organisasi.

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan bekerja lebih produktif. Dengan diberikannya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>24</sup> Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja para karyawan. Agar hasil kerja yang dicapai para karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

---

<sup>24</sup> Silfa Rino, *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 2105), h. 7.

## B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyalia. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>25</sup>

Definisi lain juga menjelaskan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>26</sup>

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *atau power*). Sumber daya juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh

---

<sup>25</sup> Komarudin Sastradipoera, *Starategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan* (Bandung: Kappa Sigma, 2006), h. 122.


<sup>26</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), h. 46.

manusia, dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya. Misalnya pada hewan tumbuh-tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam.<sup>27</sup>

Berdasarkan uraian di atas bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan meyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-qur'an dalam surat Ar-ra'd ayat:

11, yaitu sebagai berikut:



لَهُمْ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

*Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia. (QS. At-Taubah : {9} 105).<sup>28</sup>*

Melalui pengembangan karyawan sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-

<sup>27</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 11.

<sup>28</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, *Op. Cit.* h. 250.

pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.<sup>29</sup>

## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengamplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam mencapai keunggulan bersaing, harus dipandang lebih luas sebagai suatu cara menciptakan modal intelektual (*intellectual capital*). Modal intelektual meliputi keterampilan kognitif (*know what*), keterampilan lanjutan (*know how*), kreatifitas dan pemahaman tentang sistem (*know why*) dan *care why* atau kreatifitas atas dorongan sendiri. Secara khusus, suatu organisasi berkeyakinan bahwa investasi dalam pelatihan dapat membantu mereka mencapai keunggulan bersaing.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1995), h. 46.

<sup>30</sup> Raymond Neo, *Employe Training and Development, 2<sup>nd</sup> Edition*, (The McGraw-Hill Companies, Inc, New York, 2002), hal. 23.

Pada umumnya, pengembangan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. ujuan pengembangan dapat di bagi dari karyawan, perusahaan dan mayarakat, sebagai berikut:<sup>31</sup>

a. Karyawan

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- 2) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- 3) Memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya, melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
- 5) Peningkatan karier karyawan dengan pelatihan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi lebih besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan dengan pelatihan semakin meningkatkan keterampilan maka prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

---

<sup>31</sup> Mutiara S.Pangabea, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 22.

## b. Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Dengan pelatihan, perusahaan dapat melakukan upaya bersama untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
- 2) Penghematan, pelatihan dapat dikurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (teknis, manusia dan konseptual). Jika karyawan lebih terampil, maka pekerjaannya lebih cepat selesai, penggunaan bahan baku lebih hemat, dan dapat menggunakan mesin-mesin dengan lebih baik sehingga tidak cepat rusak.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan. Dengan pelatihan dapat mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin dan tingkat kecelakaan karyawan karena keterampilan karyawan telah meningkat. Hal ini dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karier mereka.

### 3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model-model atau metode yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bisa menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Demikian pula sebaliknya, dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan.

Metode yang dapat digunakan bagi pengembangan karyawan. pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode sebagai berikut:<sup>32</sup>

#### a. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran.

#### b. *Understudies*

*Understudy* adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*.

---

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *ibid*, h. 57-58

c. Job Rotasi dan Kemajuan Bersama

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Keuntungan job rotasi, antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diamati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

d. *Coaching-Counseling*

*Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

Pelaksanaan pengembangan (latihan dan pendidikan) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu *manajer personalia* dan suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Juwita Sari, "Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan, 2009.



## C. Pengembangan Sumber Daya Insani

### 1. Pengertian Sumber Daya Insani

Kata Insani dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Maka dari itu penulis menggunakan kata sumber daya insani bukan sumber daya manusia, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam Islam dikenal adanya konsep Insan Kamil (manusia seutuhnya). Insan Kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. Sifat-sifat luhur ini dalam wujudnya yang tertinggi tergambar dalam akhlak-akhlak Nabi.<sup>34</sup>

Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>35</sup>

Definisi lain menyebutkan Sumber daya insani ialah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat para nabi yaitu: Shiddiq (benar), fatanah (cerdas), amanah (jujur atau terpercaya) dan tabligh (transparan).<sup>36</sup>

Keempat sifat ini dapat digunakan sebagai acuan membina SDM mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Karena dapat digunakan dalam proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan, dan dapat digunakan sebagai acuan bagi manajemen, intinya ini merupakan suatu sikap ideal yang harus

---

<sup>34</sup> Jusmaliani, "*Pengelolaan Sumber Daya Insani*", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 5.

<sup>35</sup> Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 173.

<sup>36</sup> Salim Basalamah, *Islamic Human Capital Management* (Bandung: Pustaka Media, 2015), h. 137.

dimiliki oleh sumber daya insani perusahaan, penjabaran sifat-sifat ini yang menghiasi seluruh pribadi beliau adalah sebagai berikut:<sup>37</sup>

a. Shiddiq (Benar)

Kata shiddiq berarti benar atau terpercaya. Kata shiddiq sama dengan shiqiq, shadaqah dan sahadaqaah (pergaulan). Orang-orang yang benar dan terpercaya akan bersikap amanah dan orang-orang yang benar akan dipercaya oleh teman-temannya dan akan mudah menjalani hubungan persahabatan dengan siapapun. Shiddiq merupakan hakekat kebaikan yang memiliki dimensi luas, karena mencakup segenap aspek keislaman. Hal ini tergambar jelas dalam firman Allah SWT dalam Al-Baqarah 177:

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾

*Artinya: Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka*

<sup>37</sup> Ibid, h. 137

*Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.*<sup>38</sup>

Dalam ayat ini digambarkan dimensi yang dicakupi oleh shiqiqqiyah yaitu keimanan, menginfakkan harta yang dicintai, mendirikan shalat, menunaikan zakat, menepati janji, bersabar kesulitan dan sterusnya. Menurut Syafei Antonio, *shiddiq* berarti benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin dan keseimbangan.

#### b. Amanah (Terpercaya)

Kata amanah berkolerasi dengan aman dan iman. Ini berarti, secara konsep orang-orang yang beriman yang diberi amanah harus menjamin amanah yang diberikan kepadanya menjadi aman. Jika orang-orang beriman berlaku sebaliknya terhadap amanah, berarti iman yang bersangkutan belum lah imun (kebal). Amanah sering pula dipahami sebagai kejujuran karena memang orang yang jujur akan memegang dan menjalani amanah dengan baik. Ini merupakan konsep yang membuat ketenangan hati bagi orang yang melaksanakan. Kejujuran yang ada pada diri seseorang membuat orang lain senang berteman dan berhubungan dengan dia. Di dalam bisnis, pemupukan relasi sangat diperlukan, sebab relasi ini akan sangat membantu kemajuan bisnis dalam jangka panjang.

---

<sup>38</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Tejemahanya* (Bandung : Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 67.

c. Fatanah (Cerdik)

Fatanah yang berarti cerdik dan strategis. Sifat ini dijelaskan sekali berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Setiap orang secara potensial dibekali potensi-potensi yang kuat. Namun, secara aktual harus dikembangkan, harus dibina dan harus dididik. Kecerdikan adalah keunggulan yang berkaitan dengan produktivitas. Fatanah berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban.

d. Tabligh (Transparan)

Tabligh adalah kemampuan berkomunikasi. Rasulullah SAW selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah SWT untuk kepentingan kehidupan umat manusia. Menyampaikan pesan, lebih-lebih pesan ilahi tertentu membutuhkan sistem dan jaringan serta alat komunikasi. Ini berarti pula bahwa kebenaran tidak boleh disembunyikan dan perlu diekspos. Tabligh juga berarti transparansi dan dialogis karena menolong akan sangat cepat melahirkan kejenuhan.

Dalam sejarah hidup Rasulullah SAW yang walaupun hanya 63 tahun, namun sarat dengan peristiwa. Beliau selalu terlibat dengan pengelolaan sumber daya insani, baik dalam kapasitas beliau sebagai pemimpin kalifah dagang, pemimpin masyarakat, pemimpin perang, pemimpin yang memegang teguh hukum, dan lain sebagainya. Selain selalu mengacu pada *Shiddiq, Fatanah, Amanah dan Tabligh (SFAT)*, maka petunjuk dan Rasulullah SAW dalam menangani berbagai kasus

SDI harus tercermin dalam seluruh pengelolaan sumber daya insani sejak dari proses pengadaan, proses pemeliharaan dan separasi.

Sumber daya insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia itu sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia

Sumber daya insani merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi dan misi semua organisasi termasuk perusahaan bank syariah.<sup>39</sup>

Berdasarkan pengertian di atas sumber daya insani merupakan manusia yang menjadi sumber penggerak atau yang menjadi ujung tombak di dalam suatu perusahaan agar mampu memberikan sumbangan usaha yang unggul untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya insani juga harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat seperti para nabi yaitu shiddiq (benar), bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar sejalan dengan ucapannya, maka dari itu shiddiq termasuk dalam sumber daya insani. Selanjutnya yaitu Kemudian fatanah (cerdas) dan

---

<sup>39</sup> Sari Rezeki, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Medan", (Jurnal: Analytica Islamica, Vol. 5, No. 1, 2016: 149-168), h. 151.

amanah (dapat dipercaya), perusahaan harus memiliki sumber daya insani yang cerdas dan dapat dipercaya, agar perusahaan lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dan yang terakhir yaitu tabligh (menyampaikan), perusahaan harus memiliki karyawan yang dapat menyampaikan hasil kerjanya dengan jujur, agar perusahaan dapat berkembang lebih pesat.

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.<sup>40</sup>

Definisi lain menjelaskan manajemen sumber daya insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pendapat lain menyebutkan bahwa manajemen sumber daya insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakatnya. Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h. 4.

<sup>41</sup> Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", (Jurnal: AL-Masharif, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni, 2015), h. 116.

Berdasarkan dari pengertian di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya insani merupakan proses atau tahap perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari organisasi melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya manajemen sumber daya insani maka perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

### 3. Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>42</sup>

Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>43</sup>

Jadi dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa pengembangan sumber daya insani adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan

---

<sup>42</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 68.

<sup>43</sup> Fahadil Amin Al Hasan dan Muhamad Irfan Maulana, *Op. Cit*, h. 31.

melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.<sup>44</sup>

Pemahaman Islam tentang pengembangan SDI ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara, dan bidang-bidangnya. Sebab sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia.<sup>45</sup>

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir guna mencapai tujuan yang umum dengan prinsip syariah dan peraturan yang ada di Bank Syariah. Pengembangan SDI dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan Bank Syariah.

#### 4. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Insani

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:<sup>46</sup>

##### a. Efektivitas Biaya (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas biaya adalah sebuah metode untuk mengukur efisiensi relatif dari sebuah program dengan membandingkan biaya dengan dampaknya, dengan menggunakan indikator tertentu.

---

<sup>44</sup> Sari Rezeki, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan", (Jurnal: Analytica Islamica, Vol. 5, No. 1, 2016: 149-168)

<sup>45</sup> *Ibid*, h. 151.

<sup>46</sup> Rivai dalam Harahap, h. 240.



b. Materi Program Yang Dibutuhkan.

Materi program yang dibutuhkan merupakan sebuah materi yang dibutuhkan ketika akan melakukan sebuah pelatihan atau pembelajaran. Dengan adanya materi pembelajaran pengembangan SDI dapat berjalan dengan baik.

c. Prinsip-prinsip pembelajaran.

Prinsip-prinsip pembelajaran adalah bagian terpenting yang wajib diketahui para pengajar sehingga mereka bisa memahami lebih dalam prinsip tersebut dan seorang pengajar bisa membuat acuan yang tepat dalam pembelajarannya.

d. Ketepatan Dan Kesesuaian Fasilitas.

Dalam melakukan pengembangan sumber daya insani ketepatan dan kesesuaian sangat diperlukan dalam menggunakan fasilitas yang ada. Karena dengan adanya ketepatan dan kesesuaian fasilitas dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya insani.

e. Kemampuan Dan Preferensi Peserta Pelatihan.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan preferensi adalah sebuah konsep, yang digunakan pada ilmu sosial, khususnya ekonomi. Jadi dalam pelatihan peserta harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikannya dengan baik, agar hasil yang dicapai maksimal.

#### f. Kemampuan Dan Preferensi Instruktur Pelatihan.

Dalam pelatihan instruktur harus mempunyai sebuah konsep dan mampu menyelesaikan dengan baik, agar suatu hasil yang dicapai dapat maksimal. Dan Instruktur juga dalam melakukan sebuah pelatihan harus mampu dalam menentukan sebuah konsep yang digunakan pada ilmu sosial.

### 5. Metode Pengembangan Sumber Daya Insani

Teknik dasar dalam proses metode pengembangan SDI sebagai berikut:<sup>47</sup>

#### a. Rasa Empati

Rasa Empati yang berarti ketertarikan fisik, didefinisikan sebagai keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain.

Dalam Al Quran Surat At-Taubah: 128

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ  
بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

*Artinya: Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, Amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin.*<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Qodri Azizy, *Melawan Globalisasi : Reinterpretasi Ajaran Islam, Persiapan SDM dan Terciptanya Masyarakat Madani*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), h. 56.

<sup>48</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemhannya* (Bandung: Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 207

Disebutkan, “Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang Rasul SAW dari kaummu sendiri...”. Konteks ayat ini adalah, seorang pembimbing atau pembina perlu memosisikan diri sebagai pemimpin yang datang seolah-olah berasal dari kaum yang sama. Seorang pembina diharapkan memiliki sifat arif dan tahu standard kualitas masalah dan kesulitan belajar peserta, jiwa empatis terhadap kondisi psikologis peserta, orientasi kesuksesan terlatih, bukan suksesnya mengajar, pola pendidikan yang oebuh jiwa kasih sayang dengan menciptakan suasana belajar yang penuh ketundukan pada mekanisme belajar dan saling memenuhi kewajiban masing masing.

#### b. Adanya Pengulangan

Potensi insani yang memiliki jiwa, rasa dan pikiran mempengaruhi kualitas kehendak dan kekuasaan dalam mengaktualkan potensi tersebut. Oleh karena itu pelatihan perlu dilakukan secara berulang-ulang.

“Dan sesungguhnya dalam Al Quran ini kami telah ulang-ulangi (peringatan-peringatan) agar mereka selalu ingat” (QS. Al-Isra, 17:14)

أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٧﴾

Artinya: "Bacalah kitabmu, cukuplah dirimu sendiri pada waktu ini sebagai penghisab terhadapmu".<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemhannya* (Bandung: Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 283.

Al-Quran mengisyaratkan harus adanya proses pengulangan (*up grading*) dan pemantapan hasil pembinaan. Dalam praktiknya, evaluasi kritis pelatihan perlu dilakukan untuk menguji kualitas keberhasilan sebuah pelatihan.

c. Uswah

Adanya keteladanan dari pemimpin di lingkungan kerja merupakan metode yang efektif dalam proses pelatihan dan pembinaan. Keberhasilan proses pelatihan bisa dipengaruhi oleh uswah positif yang ada pada lingkungan kerja yang akan membentuk budaya organisasi.

d. Memberikan Ruang Praktikal

Memberikan ruang praktikal kepada peserta pelatihan merupakan satu jenis metode pelatihan yang relevan untuk dikedepankan menurut Syaibanya dalam buku Falsafah Pendidikan Islam. Hadist Nabi SAW menyatakan bahwa, “Bukanlah iman dengan berangan-angan, tetapi yang menetap dalam hati dan dibuktikan oleh amal”. Pernyataan Rasul ini sesuai dengan pentingnya mental istiqamah dalam memegang prinsip dan amal (praktik) dalam kehidupannya sehari-hari. Aplikasinya dapat berupa praktik lapangan, magang dan tugas kerja.<sup>50</sup>

Metode pola pembinaan dan pelatihan yang dilaksanakan Rasulullah SAW diwujudkan dalam empat jenis yaitu *tilawah*,

---

<sup>50</sup> Veihzal Rivai, *Islamic Human Capital* (Jakarta: Rajawali Perss, 2011), h. 203.

*taklim, tazkiyah, dan hikmah.* Berdasarkan empat jenis tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:<sup>51</sup>

#### 1) Metode Tilawah

Tilawah memiliki makna membaca yang diarahkan untuk membaca ayat-ayat Allah. Ayat Allah tersebut bisa diartikan dalam bentuk *kauniyah* (ciptaan, alam) dan *qauliyah* (Al Quran). Tilawah diartikan sebagai kemampuan manusia membaca ayat Allah secara luas, termasuk dalam kejadian alam, sejarah manusia, atau kondisi psikologis manusia itu sendiri. Implikasinya adalah membudayakan membaca Al Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dan dalam arti social dengan mengajak karyawan untuk membaca ayat Allah, misalnya dengan studi banding widyawisata sesuai dengan teori penguatan (*reinforcement theory*).

#### 2) Metode Taklim

Taklim artinya proses pengajaran, dalam hal ini pengajaran adalah proses transfer dari pihak pertama kepada pihak kedua, sedangkan “kitab” sebagaimana *arkoun* dimaknai sebagai sumber hukum. Implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada karyawan perihal etos kerja, sosial nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan atau tata tertib, visi, misi

---

<sup>51</sup> Jusmaliani, *Op. Cit*, h. 106.

perusahaan serta tugas atau kewajiban karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya.

### 3) Metode Tazkiyah

Konsep *tazkiyah* adalah kemampuan pembersihan atau penyucian terhadap hal-hal yang masih bercampur baur dengan kritis dan retrospeksi dalam bentuk *tazkiyatun nafs* (membedakan hasrat jiwa yang baik dan buruk). Implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki. Atau juga metode ini di maknai sebagai kemampuan memisahkan atau membersihkan dari yang tidak baik.

Seperti firman Allah dalam surah Al-Syamsu (91) 8-10

فَأَهْمَهَا جُورَهَا وَتَقْوَاهَا ۗ قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ۗ وَقَدْ حَابَّ مَنْ  
دَسَّاهَا ۗ

*Artinya: Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya (8). Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu,(9) dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.(10)<sup>52</sup>*

### 4) Metode Hikmah

Metode hikmah adalah kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian. Hal ini merupakan suatu kecerdasan kearifan dalam memaknai sebuah gejala atau kenyataan yang ada.

<sup>52</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemhannya* (Bandung: Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 595.

## D. Produktivitas Kerja Karyawan

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan anantara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>53</sup>

Menurut Tohardi produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>54</sup>

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpacu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam

<sup>53</sup> Danang Suyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012), h. 202-

<sup>54</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 100

penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.<sup>55</sup>

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas:<sup>56</sup>

### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

### b. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah

kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 101.

<sup>56</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h.



seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

d. Sikap (*Attitude*) dan perilaku (*Behaviour*)

Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjami perilaku kerja juga baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:<sup>57</sup>

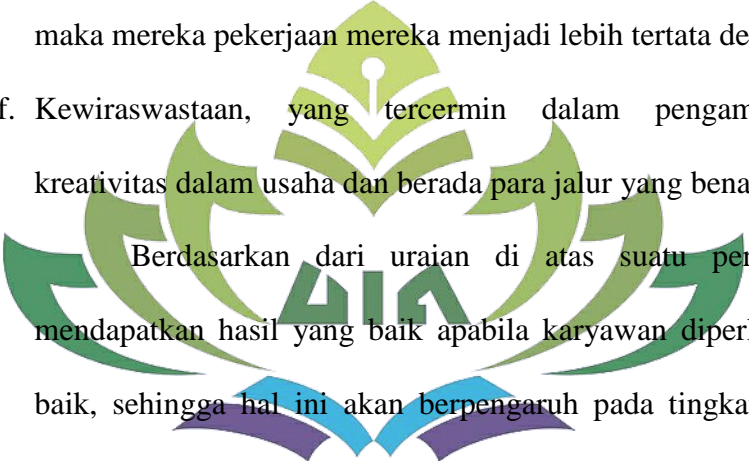
- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.

---

<sup>57</sup> Sedarmayanti, *Op.cit*, h. 71

- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Dengan adanya efisiensi untuk para tenaga kerja atau karyawan maka mereka pekerjaan mereka menjadi lebih tertata dengan baik.

- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam usaha dan berada pada jalur yang benar dalam usaha.



Berdasarkan dari uraian di atas suatu perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik apabila karyawan diperlakukan secara baik, sehingga hal ini akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu seperti kemampuan, pengetahuan, sikap kerja, dan lainnya. Dengan adanya faktor-faktor tersebut maka kinerja karyawan semakin terarah, untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Berikut ini untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu:<sup>58</sup>

#### a. Tingkat Absensi Karyawan

Dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena absensi merupakan data menyangkut kedisiplinan kerja para karyawan dan menyangkut tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya masing-masing.

#### b. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan salah satu indikator untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan karena besar kecilnya perputaran karyawan yang terjadi dapat menunjukkan ada tidaknya kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Ada beberapa perusahaan yang menganggap bahwa sebenarnya hal ini merugikan perusahaan yang bersangkutan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar adalah mereka yang sudah terlatih.

Selain dua indikator yang telah disebutkan di atas, indikator lain yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan, adalah:<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 26.

<sup>59</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Persada Media Group, 2010), h. 104-105.

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki, serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengajarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemudiannya.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Secara garis besar mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### 4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan jalan membandingkan jumlah unit output dengan jumlah input yang digunakan. Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk satuan fisik atau jasa, nilai rupiah produk atau jasa, nilai tambah, jumlah pekerja dan laba kotor. Adapun ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah waktu, jumlah tenaga kerja, jumlah jam orang, jumlah biaya tenaga kerja, jumlah jam mesin, jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin, jumlah material, jumlah seluruh biaya perusahaan dan jumlah luas tanah.

Secara umum pengukuran produktivitas adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Diah Rusminingsih, *Op. Cit*, h. 27-28

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan.
  - b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Dengan adanya perbandingan antara satu unit dengan lainnya di dalam pengukuran produktivitas maka produktivitas atau hasil kerja karyawan dapat terlihat secara jelas.
  - c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Dasar ini merupakan pengukuran terbaik karena memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. Karena di dalam perbandingan pelaksanaan sekarang dapat melihat target atau hasil kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil diatas terdapat beberapa pengukuran produktivitas dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan saja. Dengan adanya pengukuran produktivitas seperti ini maka kita dapat mengetahui hasil dari produktivitas yang dicapai.

## 5. Produktivitas Kerja dalam Islam

Produktivitas dalam islam diimplikasikan seperti setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya adalah melalui bekerja. Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang

memiliki tanggungan untuk “bekerja”. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan, oleh sebab itu Allah SWT melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mencari rezeki.

Dalam islam menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bias memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>61</sup>

Diantara anjuran untuk mencari rezeki, Islam sangat menekankan (mewajibkan) aspek kehalalannya, baik dari sisi perolehan maupun pendayagunaannya (pengelolaan dan pembelajaran). Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan anjuran agama islam.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan*

<sup>61</sup> Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam” (Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni 2017), h. 8.

*dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>62</sup>

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.

Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi. Ini bukti dari kata Islam itu sendiri yang mengandung tiga makna: keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan. Untuk meraih kesejahteraan, Islam mendorong umatnya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan meraih prestasi.

### **E. Tinjauan pustaka**

Penelitian ini mencantumkan penelitian terdahulu, dengan tujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada di bagian judul penelitian, hasil penelitian, metode analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

---

<sup>62</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali ART, 2004), h. 289.



1. Penelitian yang dilakukan oleh Heni Noviarita dengan judul penelitiannya yaitu *“The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung”*, tahun 2017.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini menekankan pada pengujian data prosedur statistik, melalui tahap uji validitas dan uji reabilitas, uji normalitas dan tahap terakhir untuk mengetahui hasil penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja di UIN Raden Intan Lampung. kemudian variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung. Selanjutnya pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Staf pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.<sup>63</sup>

Adapun perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini yaitu, perbedaannya terdapat pada variabel independen X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>. Dalam penelitian Heni Noviarita (X<sub>1</sub>) yaitu Motivasi, dan (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian yang penulis teliti variabel independen (X<sub>1</sub>) Fasilitas dan (X<sub>2</sub>) Pengembangan Sumber Daya Insani. Persamaannya terletak pada variabel dependen (Y). Pada penelitian Heni Noviarita dan penulis sama-

---

<sup>63</sup> Heni Noviarita, “The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung”. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pembangunan*, Vol. 1 No. 1 (2017)

sama menggunakan variabel dependen (Y) yang membahas mengenai produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat dan Bulan Prabawani dengan judul penelitiannya yaitu: “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa 1912 Semarang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji f. dari hasil analisis data menunjukkan bahwa sebesar 16,6% variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 33,0% dan variabel fasilitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 52,9%. Dan hasil penelitian pengaruh variabel motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 60,1%, sedangkan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati. Adapun persamaannya pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel (X) yaitu terdapat variabel fasilitas.<sup>64</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh Cut Ermiati dan Teridah Sembiring dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan)”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut: variabel fasilitas memberikan pengaruh lebih besar terhadap produktivitas

---

<sup>64</sup> Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat dan Bulan Prabawani, “Pengaruh Motivasi, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang”. *Jurnal: Diponegoro Journal Of Social And Politic* (2014).

kerja karyawan PTPN II Kebun Sampali dibandingkan dengan variabel pengembangan sumber daya manusia. Besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia yang dinyatakan  $P2Y1€$  yaitu  $0,5802 = 33,6\%$ .<sup>65</sup>

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Metode Analisis
1	Heni Noviarita (2017)	<i>The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in UIN Raden Intan Lampung</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di UIN Raden Intan Lampung.</li> <li>Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UIN Raden Intan Lampung.</li> <li>Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja staf pendidiki di UIN Raden Intan Lampung.</li> </ol>	Kuantitatif
2	Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani (2014)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa Bumiputera1912 Semarang	Motivasi, disiplin, dan fasilitas berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji korelasinya 0.775 yang berarti hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap kinerja karyawan adalah kuat.	Kuantitatif
3	Cut Emiarti dan Teridah	Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap	1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel bebas yaitu fasilitas dan pengembangan sumber daya	Kuantitatif

<sup>65</sup> Cut Ermiaiti dan Teridah Sembiring, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PTPN II Kebun Sampali Medan". *Jurnal: J-DA*. (2015)

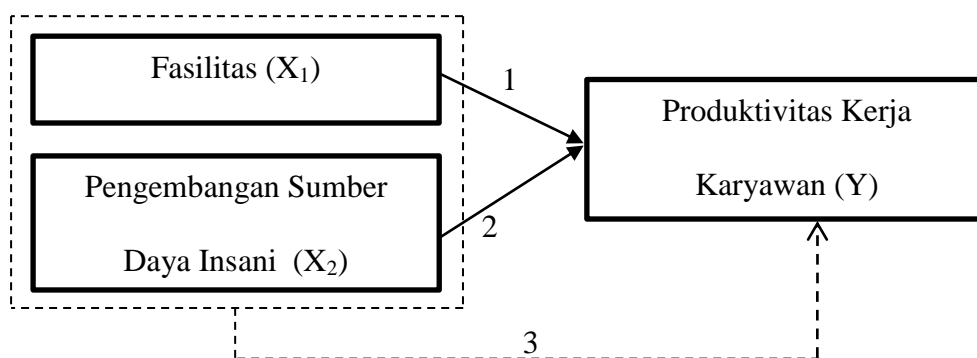
	Sembiring (2015)	prduktivitas kerja karyawan studi pada PTPN II kebun Sampali Medan	manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN II Kebun Sampali Medan. 2. Hasil penelitian dari variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan adalah sebanyak 33,6%.	
--	------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu maka penulis membuat kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
Skema Kerangka Berfikir



Keterangan :  $\longrightarrow$  : Pengaruh secara parsial

$\dashrightarrow$  : Pengaruh secara simultan

Kerangka pemikiran di atas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel bebas fasilitas ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya insani ( $X_2$ ) masing-masing atau secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), kemudian variabel bebas bersama-sama juga berpengaruh terhadap variabel terikat.

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>66</sup>

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas sangat penting untuk penunjang para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dari Agustina Fatma Ningrum dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

---

<sup>66</sup> *Ibid*,h. 64.

Camat Pace Kabupaten Nganjuk, menunjukkan bahwa variabel independen fasilitas ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat diketahui hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Fasilitas tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

$H_1$  = Fasilitas mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan

2. Adakah pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja.

Pengembangan sumber daya insani merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani dapat membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan.

Dari penelitian terdahulu hasil penelitian Diah Rusminingsih dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra guna Cipta Malang, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat diketahui hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Pengembangan sumber daya insani tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

H<sub>2</sub>= Pengembangan sumber daya insani mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

3. Adakah pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengembangan sumber daya insani sangat dibutuhkan bagi karyawan. Adanya fasilitas dan pengembangan sumber daya insani yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Dari penelitian terdahulu hasil penelitian Faizatul Aini dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Bagian QA PT. Hartono Istana Teknologi Kudus) menunjukkan bahwa secara bersama-sama fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$  = Fasilitas dan pengembangan sumber daya insani tidak mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

$H_3$  = Fasilitas dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>67</sup>

##### 1. 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.<sup>68</sup>

##### 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu untuk mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.<sup>69</sup> Asosiatif yang penulis maksud adalah penelitian ini menunjukkan ada tidaknya pengaruh

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 8.

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 14.

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003), h. 11.

yang signifikan antara pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan publik.

## **B. Sumber Data**

Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung. Data ini merupakan data utama yang penulis gunakan untuk mencari informasi mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan publik.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder ialah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi.

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan dari perpustakaan, buku-buku literature, dan data sekunder dari dokumen-dokumen yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

## **C. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Laksamana Malahayati No. 1 E/F Teluk Betung, Bandar Lampung 10340.

Keadaan geografisnya yang strategis, dimana daerah ini merupakan salah satu pusat perekonomian di Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. 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.<sup>70</sup>

Populasi merupakan semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sebanyak 29 karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

##### **2. 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.<sup>71</sup> Sampel adalah penarikan dari sebagian populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, jadi penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu 29 karyawan. Terdiri dari karyawan laki-laki 23 dan karyawan perempuan 6.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Sugiyono, *Ibid*, h. 80.

<sup>71</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h. 81.

<sup>72</sup> Wawancara dengan Bapak Hasrul Zen selaku Branch Operation & Service Manager BSM KCP Teluk Betung, pada tanggal 1 Agustus 2018

## E. Metode Pengumpulan Data

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

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim lewat pos atau internet.<sup>73</sup>

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.<sup>74</sup>

Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju (S) diberi skor 4
- 3) Jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2

---

<sup>73</sup> Sugiyono, *metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). h.142.

<sup>74</sup> Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 72.

5) Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

## 2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>75</sup> Peneliti melakukan observasi di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung selama dua bulan.

## 3. Interview (Wawancara)

*Interview* atau wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban tersebut dicatat atau direkam. Seperti langsung wawancara dengan pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dan kepada nasabah sebanyak 10 orang.

Dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara bebas terpimpin atau terstruktur dengan membawa kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.<sup>76</sup>

Peneliti melakukan wawancara dengan dengan pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, untuk fasilitas yang diberikan BSM kepada karyawan yaitu:<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Sugiyono, *Op. Cit*, h. 145.

<sup>76</sup> Sugiyono, *Op. Cit*, h. 137-138.

1. Adanya sarana olahraga seperti olahraga futsal untuk karyawan laki-laki, dan olahraga senam untuk karyawan laki-laki dan perempuan, dilaksanakannya 1 bulan 1 kali.
2. Diberikannya seragam untuk semua karyawan, dan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Waktu pemberian yaitu 2 tahun 1 kali.
3. Adanya jalan-jalan bersama keluarga atau *Family Gathering* dilaksanakan bertepatan dengan ulang tahun Bank Syariah Mandiri yaitu pada 1 November atau pada acara-acara tertentu, minimal 1 tahun 1 kali.
4. Setiap karyawan mendapatkan fasilitas komputer, tapi tidak untuk pribadi. Setiap karyawan mendapatkan fasilitas kendaraan untuk operasional kerja, yaitu berupa kendaraan bermotor 2 unit, dan mobil 2 unit. Sedangkan untuk pimpinan atau kepala cabang BSM diberikan fasilitas kendaraan berupa 1 unit mobil.
5. Setiap karyawan diberikan cuti yaitu cuti tahunan dan cuti besar. Cuti besar dilakukan per 3 tahun sekali. Standard cuti 12 hari, pada hari kerja.
6. Setiap karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan berupa BPJS: BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.
7. Setiap karyawan mendapatkan pembiayaan luna, hanya untuk karyawan tetap.
8. Gaji yang diberikan kepada karyawan yaitu mulai dari Rp. 2.500.000,- sampai dengan tertinggi yaitu Rp. 12.000.000,-.

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Bapak Hasrul Zen selaku Branch Operation & Service Manager BSM KCP Teluk Betung, pada tanggal 1 Agustus 2018

Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan BSM Teluk Betung kepada karyawan yaitu:<sup>78</sup>

1. Adanya beasiswa untuk setiap karyawan yang ingin melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, misalkan dari Sarjana ke Magister, tetapi untuk usia dibatasi maksimal 35 tahun.
2. Adanya pelatihan untuk setiap karyawan tetap sesuai dengan jabatannya masing-masing, yang mengadakan yaitu Bank Syariah Mandiri Pusat, dan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung hanya mengirimkan karyawan yang akan pelatihan. Pelatihan tersebut diadakannya 1 tahun minimal 1 kali, dan setiap karyawan diberikan uang saku dari kantor cabang.

#### 4. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data, dimana datanya tersimpan dalam bentuk dokumentasi berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flasdis, data tersimpan di website, dan lain-lain. Data jenis ini mempunyai sifat utama tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.<sup>79</sup> Peneliti melakukan dokumentasi berupa foto-foto yaitu ketika

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Bapak Hasrul Zen selaku Branch Operation & Service Manager BSM KCP Teluk Betung, pada tanggal 1 Agustus 2018

<sup>79</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h. 33.

peneliti sedang melakukan wawancara dengan pimpinan dan mengambil foto pada saat responden sedang mengisi kuesioner.

## F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu di pahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara rinci operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling/Permodelan*) persamaan struktural, variabel independen disebut sebagai variabel eksogen.<sup>80</sup> Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu, Fasilitas (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X2).

### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *criteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

---

<sup>80</sup> Sugiyono, *Op. Cit*, h. 142.



variabel bebas.<sup>81</sup> Variabel produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini yaitu sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

**Tabel 3.1**  
**Variabel penelitian dan Definisi operasional variabel penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Referensi	Indikator
Fasilitas (X1)	Fasilitas yaitu segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.	Silfa Rino, "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 2015)	1.Sarana dan Prasarana 2.Jaminan Kesehatan 3. Insentif 4. Kompensasi 5. Jenjang Karir
Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)	Pengembangan sumber daya insani merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi,	Raudatul Jannah, Titin Ruliana, Adi Suroso. "Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda	1.Kualitas Peserta 2. Instruktur 3. Materi 4. Memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan 5. Memperbaiki Sikap Kerja. 6. Meningkatkan efisiensi kerja 7.Tanggung Jawab.

<sup>81</sup> *Ibid*, h. 61.

	manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.		
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang di capai ( <i>output</i> ) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan ( <i>input</i> ).	Agustina, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda"	1. Tingkat Absensi 2. Tingkat Perputaran tenaga kerja 3. Prestasi Kerja 4. Kemampuan

### G. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>82</sup>

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala *Likert*.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabet, 2010), h. 146.

<sup>83</sup> *Ibid*, h. 132

## H. Metode Analisis Data

### 1. 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.<sup>84</sup> Pada tahapan analisis, data diolah sedemikian rupa sehingga dapat disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

### 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>85</sup>

Dalam penelitian ini metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengkaji dan mengukur nilai rata-rata dari hasil uji faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Untuk pengukuran dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada nasabah dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

---

<sup>84</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 12-13

<sup>85</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta), h. 29

### 3. Analisis Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.<sup>86</sup>

Selanjutnya penelitian menemukan validitas dengan rumus *korelasi product moment* yaitu:

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R = Koefisien Validitas item yang dicari

X = Skor responden untuk setiap item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor

N = Jumlah Subjek/Responden

---

<sup>86</sup> Ridwan, Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 348.

### b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat kumpul data karena instrument tersebut sudah baik.<sup>87</sup> Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai  $\text{Alpha} > 0,60$  maka reliabel.<sup>88</sup>

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* dengan SPSS 16.0. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal.<sup>89</sup>

## 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:<sup>90</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

---

<sup>87</sup> *Ibid*, h. 221.

<sup>88</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h. 110.

<sup>89</sup> *Ibid*, h. 225.

<sup>90</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung, Alfabeta, 2010), h. 289

$Y$  = Variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan)

$X_1$  = Variabel Independen (Fasilitas)

$X_2$  = Variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Insani)

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$e$  = Standar error

Berdasarkan keterangan dari rumus di atas untuk memperjelas indikator dari variabel dependen dan independen sebagai berikut:

$Y$  : Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator:

1. Tingkat Absensi
2. Tingkat Perputaran tenaga kerja
3. Prestasi Kerja
4. Kemampuan

$X_1$  : Fasilitas

Indikator:

1. Sarana dan prasarana.
2. Jaminan Kesehatan.
3. Insentif.
4. Kompensasi.
5. Jenjang Karir.

$X_2$  : Pengembangan Sumber Daya Insani

Indikator:

1. Kualitas Peserta.
2. Instruktur.
3. Materi.

4. Memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan.
5. Meningkatkan sikap kerja.
6. Meningkatkan efisiensi kerja.
7. Tanggung Jawab.

## 5. Uji Hipotesis

### a. 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.<sup>91</sup>

Rumus:<sup>92</sup>

$$t = \frac{(n-2)}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t = observasi

n = banyaknya observasi

r = koefisien korelasi

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung digunakan uji-t, dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut.<sup>93</sup>

<sup>91</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h. 98.

<sup>92</sup> Fredy Rangkuti, *Op. Cit.*, h. 33.

<sup>93</sup> *Ibid.*, h. 27.

- 1) Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria jika jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- 2). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Uji F (Simultan)

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

Kemudian untuk menguji keberartian dari koefisien regresi secara simultan, digunakan pengujian statistik uji F dengan formulasi sebagai berikut:

Rumus:<sup>94</sup>

$$Uji F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F= Diperoleh dari table distribusi

$R^2$ =Koefisien determinasi ganda

k= jumlah variable independen

n= jumlah sampel

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat:<sup>95</sup>

<sup>94</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: PT. Tarsito) h. 387.

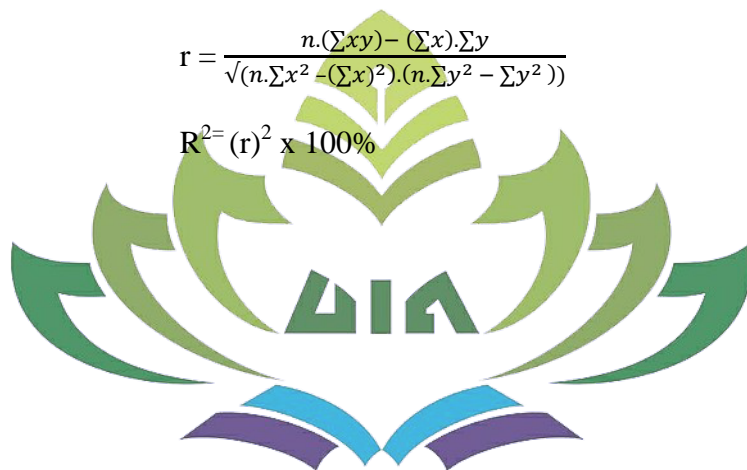


Pada koefisien model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi total ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi adalah:<sup>96</sup>

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

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$



<sup>95</sup> Sugiyono, *Op. Cit.* h. 8.

<sup>96</sup> Sudjana, *Op. Cit.* h. 373.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri**

##### **1. 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.<sup>97</sup>

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

---

<sup>97</sup> Website Resmi PT. Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) (2 April 2018).

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.

## 2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

Visi dan Misi BSM sebagai gambaran cita-cita serta harapan yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

### a. Visi

Visi BSM adalah “Bank Syariah terdepan dan modern”.

Makna Visi : Bank Syariah Terdepan : Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segemen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate. Bank Syariah Modern: menjadi bank syariah dengan system layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

### b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang ketat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

### 3. *Shared Values* ETHIC dan 10 Perilaku Utama Bank Syariah Mandiri.

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-*Shared* oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “ETHIC” yaitu:

- a. *Excellence*: Mencapai hasil yang mendekati sempurna (*perfect result oriented*).
- b. *Teamwork*: Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- c. *Humanity*: Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.
- d. *Integrity*: Berprilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.
- e. *CustomerFocus*: Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal).

Terdapat 10 Perilaku utama Bank Syariah Mandiri yaitu:<sup>98</sup>

- 1) *Prudence* : menjaga amanah dan melakukan perbaikan proses terus-menerus.
- 2) *Competence* : meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi banker.
- 3) *Trusted and Trust* : mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan percaya.
- 4) *Contribution* : memberikan kontribusi positif dan optimal.
- 5) *Social and Environment Care* : memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan sosial.
- 6) *Inclusivity* : mengembangkan perilaku mengayomi.
- 7) *Honesty* : jujur.
- 8) *Good Governance* : melaksanakan tata kelola yang baik.
- 9) *Inovation* : mengembangkan proses, layanan dan produk untuk melampaui harapan nasabah.
- 10) *Service Excellence* : memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan.

---

<sup>98</sup> Website Resmi PT. Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) (2 April 2018).

#### 4. Lokasi Bank Syariah Mandiri

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, penulis membuat data perusahaan dan lokasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung sebagai berikut:<sup>99</sup>

Nama Perusahaan : PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

Alamat : Jalan Laksamana Malahayati No. 1 E/F Teluk Betung, Bandar Lampung 10340

Telepon : (0721) 4801111, 486773

Faksimail : (0721) 486777

Alamat Kantor Pusat : Gedung Bank Syariah Mandiri Jalan MH Tamrin No. 5 Jakarta.

Situs Website : [www.syariahamandiri.co.id](http://www.syariahamandiri.co.id)

Tanggal Berdiri : 3 Juli 2000

Jenis Usaha : Lembaga Keuangan Perbankan Syariah.

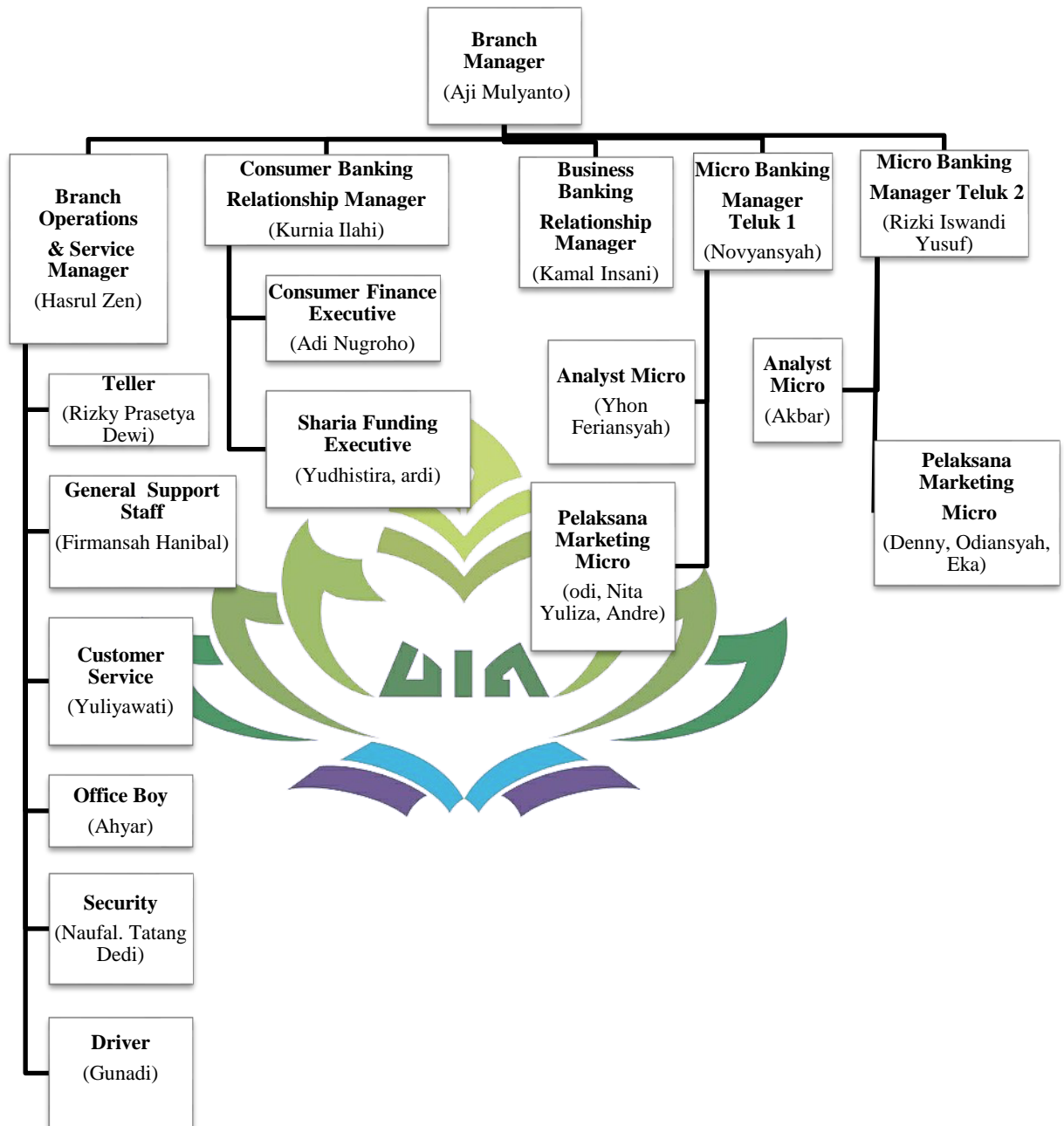
#### 5. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri

Struktur kepengurusan yang tersusun meripakan gambaran dari adanya sebuah organisasi yang menjadi ujung tombak dari berjalannya sebuah program kerja yang menjadi dasar dalam rangka mencapai tujuan dalam sebuah organisasi tersebut, oleh karenanya kepengurusan haruslah memiliki personalia yang mewakili dari aspek dan keahlian yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi.

---

<sup>99</sup> Wawancara dengan Bapak Hasrul Zen selaku Branch Operation & Service Manager BSM KCP Teluk Betung, pada tanggal 2 April 2018

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung**





## 6. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri

Produk-produk yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung terdiri atas:<sup>100</sup>

### a. Produk Penghimpunan

#### 1) Tabungan BSM

Tabungan BSM merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat jam kas dibuka.

Karakteristik dari tabungan syariah mandiri, yaitu:<sup>101</sup>

- a) Berdasarkan akad Murabahah Mutlaqah.
- b) Menggunakan mata uang Rupiah, Dollar Amerika, dan Dollar Singapura.
- c) BSM Net Banking dan BSM Mobile Banking.
- d) ATM dan Debit Card.
- e) Tabungan dengan bagi hasil yang menarik, aman dan terjamin.
- f) Dapat ditarik ataupun disetor di seluruh cabang Bank Syariah Mandiri.
- g) Nasabah dapat menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah melalui tabungan Syariah Mandiri.

#### 2) BSM Tabungan Mabrur

Tabungan MABRUR adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu masyarakat muslim dalam merencanakan ibadah haji dan umrah, tabungan ini dikelola berdasarkan prinsip Mudharabah Muthlaqah. Adapun karakteristik dari tabungan MABRUR, antara lain:

<sup>100</sup> Website Resmi PT. Bank Syariah Mandiri dapat diakses di [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) (2 April 2018).

<sup>101</sup> *Ibid*, 2 April 2018

- a) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah.
- b) Sarana untuk perencanaan ibadah haji.
- c) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi biaya penyelenggaraan Haji dan Umrah.

Manfaat Tabungan MABRUR, antara lain:

- a) Babas biaya administrasi bulanan.
- b) Kemudahan pengurusan administrasi dokumen perjalanan haji.
- c) On-Line dengan SISKOHAT Departemen Agama.
- d) Setoran ringan serta tersedia talangan untuk pelunasan BPIH,
- e) On-Line antar cabang.

### 3) Tabungan Berencana BSM

Tabungan berencana BSM merupakan simpanan berjangka yang membrikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target pada waktu yang diinginkan. Produk tabungan dengan jangka waktu, dana dan tujuan investasinya dapat ditentukan secara fleksibel oleh nasabah dan dilengkapi dengan fasilitas asuransi Cuma-Cuma. Adapun manfaat dari tabungan berencana BSM, antara lain:

- a) Memudahkan mengatur rencana kebutuhan dana jangka menengah dan panjang.
- b) Bagi hasil yang menguntungkan.
- c) Di-cover dengan asuransi jiwa.
- d) Nasabah tidak perlu membayar premi asuransi.

#### 4) Deposito BSM

Deposito Syariah Mandiri merupakan sarana investasi berjangka waktu tertentu yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.

### **b. Produk Pembiayaan**

#### 1) BSM Edukasi

Pembiayaan edukasi BSM adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah, perguruan tinggi lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran ajaran tahun semester baru berikutnya dengan akad ijarah multijasa.

#### 2) BSM Griya

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah (konsumtif), baik baru maupun bekas, dilingkungan developer maupun non developer, dengan sistem murabahah.

#### 3) BSM Implan

BSM Implan merupakan pemberian fasilitas pembiayaan consumer kepada sejumlah karyawan (kolektif) dengan rekomendasi perusahaan atau instansi (*approve company*), dimana pembayaran angsurannya dikoordinasi oleh perusahaan atau instansi melalui pemotongan gaji langsung. Akad yang digunakan pada pembiayaan IMPLAN adalah wakalah wal murabahah atau wakalah wal ijarah yaitu:

- a) Wakalah adalah akad antara BSM dan perusahaan atau instansi untuk verifikasi kelengkapan awal, merekomendasikan karyawan atau anggotanya untuk mengajukan pembiayaan dan collection (potong gaji).
- b) Murabahah adalah akad antar BSM dan karyawan atau anggota untuk pembelian barang.
- c) Ijarah antara BSM dan karyawan atau anggota untuk memperoleh manfaat atas jasa pendidikan.

#### 4) Pembiayaan Resi Gudang BSM

Pembiayaan Resi Gudang adalah pembiayaan transaksi komersial dari suatu komoditas atau produk yang diperdagangkan secara luas dengan jaminan utama berupa komoditas atau produk yang dibiayai dan berada dalam suatu gudang atau tempat yang terkontrol secara independen (*independently controlled warehouse*). Akad pembiayaan pada pembiayaan resi gudang disesuaikan dengan skema usaha nasabah (*tailor made*), dapat berupa Pembiayaan Kepada Koperasi Karyawan untuk Para Anggotanya (PKPA) yaitu penyaluran pembiayaan melalui koperasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan consumer para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan kepada koperasi karyawan.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> *Ibid*, 2 April

### 5) Gadai Emas BSM

Gadai Emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat Akad Pembiayaan antara lain:

- a) Akad yang digunakan adalah akad *Qardh* dalam rangka *Rahn*.
- b) *Qardh* dalam rangka *Rahn* adalah akad pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.
- c) Biaya pemeliharaan menggunakan akad *ijarah*.

### 6) Pembiayaan Mudharabah Muqayyadah off Balance Sheet

Investasi Terikat Syariah Mandiri adalah suatu produk dengan karakteristik sebagai berikut:

- a) Investor (shahibul maal)
- b) menginvestasikan dananya kepada bank disertai dengan pernyataan bahwa investasi tersebut dijamin kepada Bank atas pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.
- c) Atas investasi tersebut, investor memperoleh return dari pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.

### 7) Pembiayaan Kepada Pensiunan

Penyaluran fasilitas pembiayaan komersial atau consumer kepada para pensiunan PNS, di mana pembayaran angsurannya dilakukan melalui pemotongan uang pensiunan langsung yang diterima setiap bulannya.

#### 8) Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran ditunjukkan kepada profesional yang berprofesi sebagai dokter spesialis atau dokter gigi yang berkeinginan untuk membeli peralatan baru penunjang kerja atau memperbarui peralatan yang ada melalui fasilitas pembiayaan syariah dengan cara mengangsur dan pembiayaannya menggunakan akad Murabahah.

#### 9) Pembiayaan Umrah

Produk pembiayaan umrah BSM adalah salah satu upaya BSM untuk memberikan kemudahan dan keringanan kepada calon nasabah dalam memenuhi kebutuhan perjalanan umrah yang selama ini belum terakomodir melalui pembiayaan secara syariah dengan menggunakan akad ijarah.

#### 10) BSM Warung Mikro

BSM Warung Mikro merupakan pembiayaan yang digunakan untuk pengembangan usaha mikro dengan limit pembiayaan sampai dengan Rp. 100.000.000,- . Pembiayaan ini diperuntukan bagi perorangan (PNS, Pegawai Swasta) yang memiliki usaha dan bagi Badan Usaha.

#### 11) Pembiayaan Mudharabah BSM

Pembiayaan Mudharabah BSM adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank disepakati.

## 12) Pembiayaan Musyarakah BSM

Pembiayaan Musyarakah BSM yaitu pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

## 13) Pembiayaan Murabahah BSM

Pembiayaan Murabahah BSM adalah pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara bank dan nasabah. Bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

### c. Produk Jasa Bank Syariah Mandiri

Terdapat berbagai macam produk jasa di Bank Syariah Mandiri diantaranya adalah:

**Tabel 4.1**  
**Produk Jasa Bank Syariah Mandiri**

No	Jasa Produk	Jasa Operasional	Jasa Investasi
1	BSM <i>Card</i>	BSM Transfer Lintas Negara Western Union	Reksadana
2	BSM <i>SMS Banking</i>	BSM Inkaso	
3	BSM <i>Mobile Banking</i>	BSM <i>Intercity Clearing</i>	
4	BSM <i>Net Banking</i>	BSM RTGS	
5	BSM Sentra Bayar	BSM Kliring	Sukuk Negara Ritel
6	Pembayaran Melalui Menu Pemindah Bukuan di ATM	Transfer Dalam Kota	
7	BSM Jual Beli Valas	BSM Transfer Valas	
8	BSM <i>Elektronik Payroll</i>	BSM Pajak Online	
9	Transfer Uang Tunai	BSM Refrensi Bank	
10	BSM <i>E-Money</i>	BSM <i>Standing Order</i>	
11	Keamananku	BSM Payment Point	

## B. Gambaran Umum Responden

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 29 responden yang merupakan jumlah populasi dari karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Karakteristik responden diperoleh dari data responden yang berupa jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### 1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	79,3%
2	Perempuan	6	20,7%
	Total	29	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 79,3% dan perempuan berjumlah 6 orang atau sebesar 20,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung adalah laki-laki.

### 2. Usia Responden

Data mengenai umur responden pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun dan



lebih dari 40 tahun. Adapun data mengenai umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	20	69%
2	30-40 tahun	7	24,1%
3	≥40 tahun	2	6,9%
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan data dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 69%, responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 24,1%, dan responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 6,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung adalah berusia 20-30 tahun.

### 3. Pendidikan Terakhir

Adapun data dan persentase mengenai tingkat pendidikan terakhir responden pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang diambil sebagai responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	4	13,8%
2	Diploma	3	10,4%
3	S1	21	72,4%
4	S2	1	3,4%
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 4 responden atau 13,8%, Diploma sebanyak 3 responden 10,4%, S1 sebanyak 21 responden atau 72,4%, dan S2 yaitu 1 responden atau 3,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung adalah S1.

#### 4. Lama Bekerja

Adapun data dan persentase mengenai lama bekerja responden pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang diambil sebagai responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-6 bulan	3	10,4%
2	7-12 bulan	3	10,4%
3	1-2 tahun	7	24,1%
4	>2 tahun	16	55,1%
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terkumpul berdasarkan lama bekerja adalah 1-6 bulan sebanyak 3 responden atau 10,4%, 7-12 bulan sebanyak 3 responden atau 10,4%, 1-2 tahun sebanyak 7 responden atau 24,1% dan >2tahun sebanyak 16 responden atau 55,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung bekerja selama  $\geq 2$  tahun.

### C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung).

#### 1. Variabel X1 (Fasilitas)

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Fasilitas**

No	Item	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>1</sub> 1	19	65,52	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
2	X <sub>1</sub> 2	17	58,62	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	X <sub>1</sub> 3	19	65,52	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
4	X <sub>1</sub> 4	18	62,07	11	37,9	0	0	0	0	0	0	29	100
5	X <sub>1</sub> 5	14	48,28	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
6	X <sub>1</sub> 6	19	65,52	8	27,6	2	6,9	0	0	0	0	29	100
7	X <sub>1</sub> 7	16	55,17	10	34,5	3	10	0	0	0	0	29	100
8	X <sub>1</sub> 8	17	58,62	10	34,5	2	6,9	0	0	0	0	29	100
9	X <sub>1</sub> 9	12	41,38	15	51,7	2	6,9	0	0	0	0	29	100
10	X <sub>1</sub> 10	14	48,28	14	48,3	1	3,4	0	0	0	0	29	100
11	X <sub>1</sub> 11	9	31,03	16	55,2	2	6,9	2	6,9	0	0	29	100
12	X <sub>1</sub> 12	10	34,48	14	48,3	3	10	2	6,9	0	0	29	100
13	X <sub>1</sub> 13	16	55,17	9	31,0	3	10	1	3,4	0	0	29	100
14	X <sub>1</sub> 14	14	48,28	13	44,8	1	3,4	1	3,4	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item no 1 yaitu tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer), dengan persentase 65,5% atau 19 responden, item no. 3 yaitu tersedia fasilitas perlengkapan kerja

berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik, dengan persentase 65,5% atau 19 responden, dan item no. 6 yaitu adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja, dengan persentase 65,5% atau 19 responden. Hasil terkecil yaitu tidak setuju yang terdapat pada item no. 11 yaitu fasilitas kompensasi yang diberikan BSM kepada karyawan, sebesar 6,9% atau 2 responden, dan juga item 12 yaitu fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan, sebesar 6,9% atau 2 responden.

Berdasarkan hasil wawancara yang diajukan kepada 10 nasabah mengenai fasilitas kerja yang diberikan Bank kepada karyawan dapat terlihat bahwa dengan adanya fasilitas kerja para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, melaksanakan tugas dengan baik, serta menyelesaikan masalah dengan tepat. Dari 10 nasabah tersebut yang menjawab setuju yaitu 7 nasabah atau 70%, mereka menganggap pelayanan yang diberikan karyawan sudah baik di mata nasabah. Hal ini membuktikan bahwa walaupun fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan belum maksimal tetapi mereka tetap dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kenyamanan dan kepuasan nasabah.

## 2. Variabel X2 (Pengembangan Sumber Daya Insani)

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Pengembangan Sumber Daya Insani**

No	Item	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>2</sub> 1	19	65,5	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
2	X <sub>2</sub> 2	17	58,6	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	X <sub>2</sub> 3	12	41,4	15	51,7	2	6,9	0	0	0	0	29	100
4	X <sub>2</sub> 4	11	37,9	15	51,7	2	6,9	1	3,4	0	0	29	100
5	X <sub>2</sub> 5	15	51,7	13	44,8	1	3,4	0	0	0	0	29	100
6	X <sub>2</sub> 6	15	51,7	14	48,3	0	0	0	0	0	0	29	100
7	X <sub>2</sub> 7	12	41,4	16	55,2	1	3,4	0	0	0	0	29	100
8	X <sub>2</sub> 8	11	37,9	17	58,6	1	3,4	0	0	0	0	29	100
9	X <sub>2</sub> 9	14	48,3	13	44,8	2	6,9	0	0	0	0	29	100
10	X <sub>2</sub> 10	14	48,3	13	44,8	2	6,9	0	0	0	0	29	100
11	X <sub>2</sub> 11	13	44,8	14	48,3	1	3,4	1	3,4	0	0	29	100
12	X <sub>2</sub> 12	12	41,4	14	48,3	2	6,9	1	3,4	0	0	29	100
13	X <sub>2</sub> 13	10	34,5	19	65,5	0	0	0	0	0	0	29	100
14	X <sub>2</sub> 14	12	41,4	16	55,2	1	3,4	0	0	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terdapat pada item no. 1 yaitu bapak atau ibu memiliki kemauan untuk belajar, dengan persentase 65,5% atau 19 responden yang menjawab sangat setuju. Dan hasil jawaban setuju terdapat pada item no.13 yaitu program pengembangan yang terprogram di BSM Teluk Betung membantu dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab, dengan persentase 65,5% atau 19 responden. Untuk hasil terkecil yaitu tidak setuju yang terdapat pada item no. 4 yaitu instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami, dengan persentase 3,4% atau 1 responden, dan juga item no. 11 dan 12, dengan persentase 3,4% masing-masing 1 responden.

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bapak ibu karyawan memiliki kemauan untuk belajar dan program pengembangan sumber daya insani yang terprogram di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dan membantu para karyawan dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat memenuhi target perusahaan serta dapat mempengaruhi status pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diajukan kepada 10 nasabah mengenai pengembangan sumber daya insani yang diberikan bank kepada karyawan dapat terlihat bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya insani para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, dan menyelesaikan masalah nasabah dengan cepat. Dari 10 nasabah tersebut yang menjawab setuju yaitu 8 nasabah atau 80%, mereka menganggap bahwa pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah sudah baik. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya insani yang diberikan bank kepada karyawan sudah sesuai sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kepuasan para nasabah.

### 3. Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Item	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	17	58,6	11	37,9	1	3,4	0	0	0	0	29	100
2	Y2	12	41,4	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	Y3	11	37,9	18	62,1	0	0	0	0	0	0	29	100
4	Y4	12	41,4	17	58,6	0	0	0	0	0	0	29	100
5	Y5	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100
6	Y6	14	48,3	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
7	Y7	13	44,8	15	51,7	1	3,4	0	0	0	0	29	100
8	Y8	14	48,3	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
9	Y9	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100
10	Y10	8	27,6	14	48,3	7	24	0	0	0	0	29	100
11	Y11	8	27,6	15	51,7	6	21	0	0	0	0	29	100
12	Y12	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100
13	Y13	14	48,3	14	48,3	1	3,4	0	0	0	0	29	100
14	Y14	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Dimana hasil jawaban setuju terdapat pada item no. 3 yaitu membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan, dengan persentase 62,1% atau 18 responden. Jawaban hasil sangat setuju terdapat pada item no. 1 yaitu mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil, dengan persentase 58,6%. Selain itu juga terdapat beberapa jawaban kurang setuju, pada item no. 10 yaitu mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini, dengan persentase 24%, dan pada item

no. 11 yaitu mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini, dengan persentase 21%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung telah memenuhi etika yang ada di perusahaan dengan baik, sehingga produktivitas kerja karyawan sudah baik.

Dari hasil wawancara yang diajukan kepada 10 nasabah mengenai produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan dapat membantu para nasabah untuk mendapatkan informasi, karyawan mampu melayani, menangani permasalahan nasabah, dan karyawan semangat dalam bekerja. Mereka mengatakan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sudah baik. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sudah baik.

## **D. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas Dan Reabilitas**

#### **a) 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  $r_{\text{tabel}}$  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 4.9**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Fasilitas)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0,669	0,367	Valid
Item 2	0,641	0,367	Valid
Item 3	0,729	0,367	Valid
Item 4	0,754	0,367	Valid
Item 5	0,550	0,367	Valid
Item 6	0,727	0,367	Valid
Item 7	0,787	0,367	Valid
Item 8	0,874	0,367	Valid
Item 9	0,764	0,367	Valid
Item 10	0,482	0,367	Valid
Item 11	0,820	0,367	Valid
Item 12	0,881	0,367	Valid
Item 13	0,434	0,367	Valid
Item 14	0,489	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X<sub>1</sub> dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai ruang yang lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,367.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Pengembangan Sumber Daya Insani)**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Item 1	0,572	0,367	Valid
Item 2	0,683	0,367	Valid
Item 3	0,630	0,367	Valid
Item 4	0,634	0,367	Valid
Item 5	0,707	0,367	Valid
Item 6	0,629	0,367	Valid
Item 7	0,747	0,367	Valid
Item 8	0,711	0,367	Valid
Item 9	0,571	0,367	Valid
Item 10	0,851	0,367	Valid
Item 11	0,701	0,367	Valid
Item 12	0,702	0,367	Valid
Item 13	0,696	0,367	Valid
Item 14	0,769	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X<sub>2</sub> dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> yaitu 0,367.

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Item 1	0,585	0,367	Valid
Item 2	0,467	0,367	Valid
Item 3	0,727	0,367	Valid
Item 4	0,633	0,367	Valid
Item 5	0,545	0,367	Valid
Item 6	0,634	0,367	Valid
Item 7	0,662	0,367	Valid
Item 8	0,648	0,367	Valid
Item 9	0,719	0,367	Valid
Item 10	0,627	0,367	Valid

Item 11	0,697	0,367	Valid
Item 12	0,646	0,367	Valid
Item 13	0,636	0,367	Valid
Item 14	0,603	0,367	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.11 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.

#### b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator 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 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Coefficients	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 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y reliabel.

## 2. 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 16.0 sebagai berikut:

  
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

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

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data Primer Diolah, 2018.

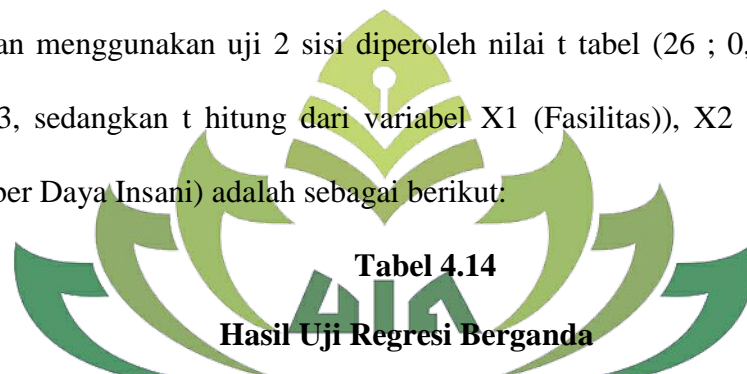
Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,386 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 3. Alat Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen apakah masing-masing variabel independen dengan positif atau negative, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $n = 29$  pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t tabel ( $26 ; 0,025$ ) sebesar 2,05553, sedangkan t hitung dari variabel X1 (Fasilitas), X2 (Pengembangan Sumber Daya Insani) adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

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
PENGEMBANGAN SDI	.492	.154	.579	3.194	.004

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan diatas adalah sebagai berikut:  $Y = 27,273 + 0,064 X1 + 0,492 X2 + e$

Dimana:

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X1 : Fasilitas

X2 : Pengembangan Sumber Daya Insani

Berdasarkan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 27,273 menunjukkan besarnya tingkat produktivitas kerja karyawan adalah 27,273 jika variabel Fasilitas (X1) adalah 0,662, dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X2) adalah 0,004.
- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X1), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan produktivitas kerja karyawan yaitu  $b = 0,064$  yang berarti pengaruhnya sebesar 0,064, dimana fasilitas naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,064 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya insani (X2) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan produktivitas kerja karyawan yaitu  $b = 0,492$  yang berarti pengaruhnya sebesar 0,492, dimana pengembangan sumber daya insani naik satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,492 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

#### **b. 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 nilai 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 4.15**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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
PENGEMBANGAN SDI	.492	.154	.579	3.194	.004

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

### 1) Variabel Fasilitas

Dari hasil perhitungan diatas bahwa pengaruh fasilitas ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan 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 produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Pernyataan  $H_1$  ditolak.

### 2) Variabel Pengembangan Sumber Daya Insani

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas bahwa pengaruh pengembangan sumber daya insani 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 pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Pernyataan  $H_2$  diterima.

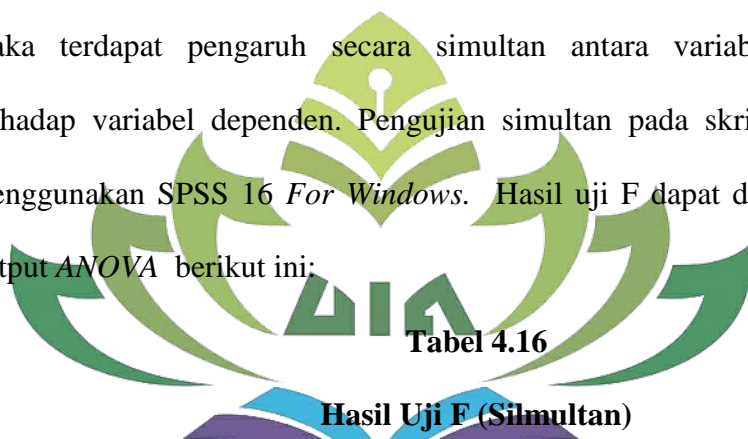
Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya insani memiliki nilai beta yang paling tinggi yaitu sebesar 0,492. Artinya variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel pengembangan sumber daya insani. Koefisien yang dimiliki oleh variabel  $X_2$  memiliki nilai yang lebih besar hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan



sumber daya insani ini maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

### c. Uji F (Simultan)

Uji f simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama 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 terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini dengan menggunakan SPSS 16 *For Windows*. Hasil uji F dapat dilihat dari pada output ANOVA berikut ini:



**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan data pada kolom F diatas 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  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti fasilitas dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.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 diatas, besarnya koefisien determinasi atau *adjusted*  $R^2$  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 diluar persamaan diatas.

## E. Analisis Data (Pembahasan)

### 1. Uji T (Parsial)

#### a. Pengaruh fasilitas (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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 produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Hasil dari uji  $t$  atau secara parsial diketahui bahwa koefisien yang dimiliki oleh variabel  $X_1$  (Fasilitas) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Ricky Gunawan tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru)” yang menyebutkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikan  $0,877 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -0,155$ .

Dari teori yang dikemukakan oleh Djojowiriono 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 karyawan nya agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

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 Teluk Betung untuk meningkatkan motivasi sumber daya insani, tentunya pihak Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung 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 produktivitas kerja karyawan dikarenakan banyak nya responden atau karyawan yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju terdapat dalam pernyataan variabel X1 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 Teluk Betung 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 Teluk Betung

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 produktivitas kerja karyawan.

**b. Pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan.**

Berdasarkan pengujian dan perbandingan variabel pengembangan sumber daya insani ( $X_2$ ) 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 pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Secara parsial variabel pengembangan sumber daya insani ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya insani mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Cut Ermiati dan Teridah Sembiring tentang “Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PTPN II Kebun Sampali Medan)” yang menyebutkan bahwa

variabel pengembangan sumber daya manusia secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari teori yang dikemukakan Tohardi mengenai produktivitas kerja karyawan, bahwa produktivitas kerja 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. Pengembangan sumber daya insani yang diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung kepada karyawan nya yaitu sudah baik, Bank Syariah Mandiri selalu memberikan perbaikan terhadap apa yang telah ada diperusahaan, sehingga hasil akhir atau produktivitas kerja karyawan pun meningkat. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

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 Teluk Betung, mereka mengatakan bahwa pengembangan sumber daya insani yang diberi Bank sudah sesuai atau sudah baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pimpinan bahwa BSM Teluk Betung telah memberikan pengembangan sumber daya insani berupa pelatihan kepada karyawan dengan waktu 1 tahun minimal 1 kali,

dan BSM Teluk Betung juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikannya.

Dari hasil penelitian diatas bahwa pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini dapat dilihat dari Sumber daya insani di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung 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 Teluk Betung Bandar Lampung 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 pengembangan sumber daya insani yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Beberapa teknik dalam pengembangan sumber daya insani 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 Teluk Betung Bandar Lampung, pengembangan sumber daya insani atau pengembangan 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 Teluk Betung telah menerapkan metode *Tilawah* yaitu diarahkannya untuk membaca ayat-ayat Allah, semua karyawan BSM Teluk Betung 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 Teluk Betung. Pengembangan sumber daya insani 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 Teluk Betung belum dilakukan sepenuhnya yang dicontohkan Rasulullah SAW dalam pemberian pengajaran metode taklim, tetapi Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung terus memberikan pengajaran atau pelatihan kepada karyawannya. Kemudian untuk tidak mengganggu operasional rutin BSM KCP Teluk Betung memberikan atau menggunakan metode pelatihan atau metode *training*. Selanjutnya yaitu Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung mempunyai cara untuk menyatupadukan kegiatan karyawan dan kepentingan perusahaan yaitu dengan cara menampung semua aspirasi atau keinginan semua karyawan kemudian direalisasikan. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung 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.

## 2. Uji F (Simultan)

### **Pengaruh Fasilitas (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Insani (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Secara simultan variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. 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 pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Adapun besarnya sumbangan persentase Determinasi ( $R^2$ ) yang diberikan variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34,4% sedangkan sisanya ( $100\% - 34,4\%$ ) adalah 65,4% yaitu dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan.

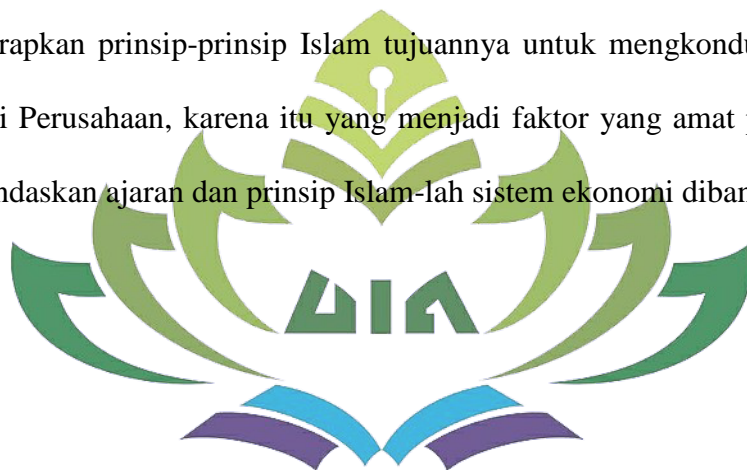
Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Cut Emiarti dan Teridah Sembiring tentang “Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PTPN II Kebun Sampali Medan)” yang menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

karyawan, dengan besarnya angka  $R^2$  adalah 0,664 atau sebesar 66,4%. Dengan demikian bahwa semakin lengkap fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin baik hasil kerja yang diperoleh karyawan, dan begitu juga dengan pengembangan sumber daya manusia, jika pengembangan sumber daya manusia baik maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dalam bekerja sudah sesuai dengan berdasarkan nilai-nilai islam. Dari nilai-nilai tersebut karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan ajaran islam. Nilai-nilai Islam tersebut yaitu nilai ke Tauhidan (keesaan Tuhan), dimana 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 Teluk betung Bandar Lampung sudah diterapkan berdasarkan budaya kerja Islam yaitu *siddiq, amanah, tabligh dan fathanah*. Selain itu karyawan juga memiliki cara agar produktivitas kerja 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 tujuannya untuk mengkondusifkan kerja tim di Perusahaan, karena itu yang menjadi faktor yang amat penting yang berlandaskan ajaran dan prinsip Islam-lah sistem ekonomi dibangun.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data dalam penelitian mengenai “PENGARUH FASILITAS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung), dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan 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 produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,194 > 2,056$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik pengembangan sumber daya insani maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian pada variabel pengembangan sumber daya insani ini tingkat produktivitas kerja

karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh indikator kualitas peserta dan indikator tanggung jawab.

3. Secara simultan ada pengaruh variabel fasilitas dan variabel pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  hasil ANOVA  $F_{hitung} = 8,33$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,37 ( $8,33 > 3,37$ ) dan nilai signifikan pada  $0,002 < 0,05$  artinya hipotesis ketiga diterima. Besarnya hasil uji determinasi atau *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,344 atau 34,4% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas (X1) dan variabel pengembangan sumber daya insani (X2) sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain.

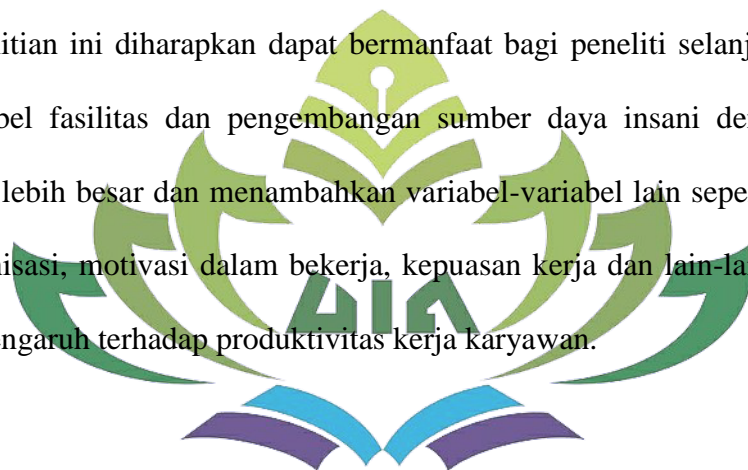
## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk kemajuan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan

lebih baik lagi maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diikuti dengan pengembangan sumber daya insani, karena pengembangan sumber daya insani memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Karena jika pengembangan sumber daya insani baik maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, untuk variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dengan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi dalam bekerja, kepuasan kerja dan lain-lain yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Al-Ahrtsi, J. B. *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*. Jakarta: Khalifa, 2006
- Almadi, Y. S. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006
- Ambar Teguh Sulistiyani, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- 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.
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2007
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2011.
- 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 Roskadarya, 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
- Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Neo, Raymond. *Employee Training and Development, 2<sup>nd</sup> Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc, New York. 2002.
- Notoadmojo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana, 2004
- Rivai, V. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Raawali Press, 2009
- Samsudin, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju, 2011
- 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 Prduktivitas Kerja Karyawan Survei Pada Karyawan Bagian Qa PT Hartono Istana Teknologi Kudus. Skripsi Ekonomi Universitas Muria Kudus.* 2015.

Cut Emiarti, T. S. (N.D.). *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Mansuia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Kasus Ptpn Ii Kebun Sampali Medan. Jurnal Jda , 8.*

Fathoni, Khoirul dan Mohammad Ghozali, “*Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam*” *Jurnal: Al- Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni, 2017.*

Hardana, Ali. “*Manajemen Sumber Daya Insani*”. *Jurnal: AL-Masharif, VOL. 3, No. 1, Januari-Juni, 2015.*

Harahap, S. R. *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pada Pt Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Medan. Jurnal Analytica Vol. 5 No. 1, 152. 2016.*

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.*

Maulana, Muhamad Irfan dan Fahadil Amin Al Hasan, “*Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global*”. *Jurnal: UIN Jakarta, Vol. 3, No. 1, 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.
- Rumaningsih, D. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal Modernisasi. Vol. 6 No. 1 Februari. 2016.
- 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](http://www.syariahmandiri.co.id) (10 November 2017).
- Website di: [www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) Laporan Keuangan BSM diakses (1 Agustus 2018).



### Distribusi Jawaban fasilitas

No	Item	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>1</sub> 1	19	65,52	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
2	X <sub>1</sub> 2	17	58,62	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	X <sub>1</sub> 3	19	65,52	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
4	X <sub>1</sub> 4	18	62,07	11	37,9	0	0	0	0	0	0	29	100
5	X <sub>1</sub> 5	14	48,28	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
6	X <sub>1</sub> 6	19	65,52	8	27,6	2	6,9	0	0	0	0	29	100
7	X <sub>1</sub> 7	16	55,17	10	34,5	3	10	0	0	0	0	29	100
8	X <sub>1</sub> 8	17	58,62	10	34,5	2	6,9	0	0	0	0	29	100
9	X <sub>1</sub> 9	12	41,38	15	51,7	2	6,9	0	0	0	0	29	100
10	X <sub>1</sub> 10	14	48,28	14	48,3	1	3,4	0	0	0	0	29	100
11	X <sub>1</sub> 11	9	31,03	16	55,2	2	6,9	2	6,9	0	0	29	100
12	X <sub>1</sub> 12	10	34,48	14	48,3	3	10	2	6,9	0	0	29	100
13	X <sub>1</sub> 13	16	55,17	9	31	3	10	1	3,4	0	0	29	100
14	X <sub>1</sub> 14	14	48,28	13	44,8	1	3,4	1	3,4	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item no 1 yaitu tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer), dengan persentase 65,5% atau 19 responden, item no. 3 yaitu tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik, dengan persentase 65,5% atau 19 responden, dan item no. 6 yaitu adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja, dengan persentase 65,5% atau 19 responden. Hasil terkecil yaitu tidak setuju yang terdapat pada item no. 11 yaitu fasilitas kompensasi yang diberikan BSM kepada karyawan, sebesar 6,9% atau 2 responden, dan juga item 12 yaitu fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan, sebesar 6,9% atau 2 responden.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas jaminan kesehatan bagi karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan jaminan kesehatan bagi karyawan, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 1. Variabel X2 (Pengembangan Sumber Daya Insani)

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Pengembangan Sumber Daya Insani**

No	Item	Jawaban										Total	
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>2</sub> 1	19	65,5	10	34,5	0	0	0	0	0	0	29	100
2	X <sub>2</sub> 2	17	58,6	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	X <sub>2</sub> 3	12	41,4	15	51,7	2	6,9	0	0	0	0	29	100
4	X <sub>2</sub> 4	11	37,9	15	51,7	2	6,9	1	3,4	0	0	29	100
5	X <sub>2</sub> 5	15	51,7	13	44,8	1	3,4	0	0	0	0	29	100
6	X <sub>2</sub> 6	15	51,7	14	48,3	0	0	0	0	0	0	29	100
7	X <sub>2</sub> 7	12	41,4	16	55,2	1	3,4	0	0	0	0	29	100
8	X <sub>2</sub> 8	11	37,9	17	58,6	1	3,4	0	0	0	0	29	100
9	X <sub>2</sub> 9	14	48,3	13	44,8	2	6,9	0	0	0	0	29	100
10	X <sub>2</sub> 10	14	48,3	13	44,8	2	6,9	0	0	0	0	29	100
11	X <sub>2</sub> 11	13	44,8	14	48,3	1	3,4	1	3,4	0	0	29	100
12	X <sub>2</sub> 12	12	41,4	14	48,3	2	6,9	1	3,4	0	0	29	100
13	X <sub>2</sub> 13	10	34,5	19	65,5	0	0	0	0	0	0	29	100
14	X <sub>2</sub> 14	12	41,4	16	55,2	1	3,4	0	0	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terdapat pada item no. 1 yaitu bapak atau ibu memiliki kemauan untuk belajar,

dengan persentase 65,5% atau 19 responden yang menjawab sangat setuju. Dan hasil jawaban setuju terdapat pada item no.13 yaitu program pengembangan yang terprogram di BSM Teluk Betung membantu dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab, dengan persentase 65,5% atau 19 responden. Untuk hasil terkecil yaitu tidak setuju yang terdapat pada item no. 4 yaitu instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami, dengan persentase 3,4% atau 1 responden, dan juga item no. 11 dan 12, dengan persentase 3,4% masing-masing 1 responden.

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bapak ibu karyawan memiliki kemauan untuk belajar dan program pengembangan sumber daya insani yang terprogram di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung dan membantu para karyawan dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat memenuhi target perusahaan serta dapat mempengaruhi status pekerjaan para karyawan.

## 2. Variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Item	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	17	58,6	11	37,9	1	3,4	0	0	0	0	29	100
2	Y2	12	41,4	12	41,4	0	0	0	0	0	0	29	100
3	Y3	11	37,9	18	62,1	0	0	0	0	0	0	29	100
4	Y4	12	41,4	17	58,6	0	0	0	0	0	0	29	100
5	Y5	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100
6	Y6	14	48,3	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
7	Y7	13	44,8	15	51,7	1	3,4	0	0	0	0	29	100
8	Y8	14	48,3	15	51,7	0	0	0	0	0	0	29	100
9	Y9	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100

10	Y10	8	27,6	14	48,3	7	24	0	0	0	0	29	100
11	Y11	8	27,6	15	51,7	6	21	0	0	0	0	29	100
12	Y12	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100
13	Y13	14	48,3	14	48,3	1	3,4	0	0	0	0	29	100
14	Y14	13	44,8	16	55,2	0	0	0	0	0	0	29	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju Dimana hasil jawaban setuju terdapat pada item no. 3 yaitu membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan, dengan persentase 62,1% atau 18 responden. Jawaban hasil sangat setuju terdapat pada item no. 1 yaitu mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil, dengan persentase 58,6%. Selain itu juga terdapat beberapa jawaban kurang setuju, pada item no. 10 yaitu mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini, dengan persentase 24%, dan pada item no. 11 yaitu mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini, dengan persentase 21%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung telah memenuhi etika yang ada di perusahaan dengan baik, sehingga produktivitas kerja karyawan sudah baik



Lampiran 4 : Kuesioner penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

Di Tempat

*“Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, penelitian diwajibkan untuk melakukan penelitian. Dikarenakan penelitian tersebut sedang peneliti lakukan, maka dengan hormat peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan memberikan jawaban kuesioner, dan diharapkan kepada responden untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan yang dirasakan saat ini. Selain itu jawaban yang responden berikan, penelitian menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

*“Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Hormat Saya

Peneliti

Febri Antika

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
  2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan
  3. Usia saat ini : (Pilih salah satu dibawah ini)  
a. 20-30 tahun      b. 30-40 tahun      c. >40 tahun
  4. Pendidikan Terakhir : (Pilih salah satu dibawah ini)  
a. SD                      d. Diploma  
b. SMP                      e. S1  
c. SMA                      f. S2/S3
  5. Lama Bekerja : (Pilih salah satu dibawah ini)  
a. 1-6 bulan              c. 1-2 tahun  
b. 7-12 bulan              d.  $\geq$  2 tahun
- 

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung.
2. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap penelitian ini
3. Berilah tanda *Check list* ( $\surd$ ) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
4. Pilihan jawaban yaitu :  
SS : Sangat Setuju  
  
S : Setuju  
  
KS : Kurang Setuju  
  
TS : Tidak Setuju  
  
STS : Sangat Tidak Setuju
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Fasilitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	<p>Indikator: Sarana dan Prasarana</p> <p>1) Tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop, CPU, dan Printer)</p> <p>2) Fasilitas alat kerja berupa komputer dalam keadaan baik.</p> <p>3) Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik.</p> <p>4) Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dimanfaatkan dengan baik.</p>					
2	<p>Indikator: Jaminan kesehatan</p> <p>1) Tersedia fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi kesehatan.</p> <p>2) Adanya fasilitas jaminan kesehatan berupa asuransi membuat saya merasa aman dalam bekerja.</p> <p>3) Fasilitas jaminan kesehatan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p> <p>4) Fasilitas jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi dalam bekerja.</p>					
3	<p>Indikator: Insentif</p> <p>1) Tersedia fasilitas insentif yang diberikan Bank Syariah Mandiri kepada karyawan.</p> <p>2) Fasilitas insentif membuat karyawan bertambah semangat dalam bekerja.</p>					
4	<p>Indikator: Kompensasi</p> <p>1) Tersedia fasilitas kompensasi yang diberikan Bank Syariah Mandiri kepada karyawan.</p> <p>2) Fasilitas kompensasi menjadikan karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.</p>					
5	<p>Indikator: Jenjang Karir</p> <p>1) Tersedia fasilitas jenjang karir yang diberikan Bank Syariah Mandiri kepada karyawan.</p> <p>2) Fasilitas jenjang karir memberikan manfaat yang baik kepada karyawan.</p>					

## Pengembangan Sumber Daya Insani

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	<p>Indikator: Kualitas Peserta</p> <p>1) Bapak/ibu memiliki kemauan untuk belajar.</p> <p>2) Bapak/ibu mampu untuk mengikuti program pengembangan karyawan.</p>					
2	<p>Indikator: Instruktur</p> <p>1) Instruktur menguasai materi pengembangan karyawan.</p> <p>2) Instruktur mampu menyajikan materi pengembangan dengan cara yang mudah dipahami.</p>					
3	<p>Indikator: Materi</p> <p>1) Materi pengembangan sangat bermanfaat untuk kebutuhan pekerjaan.</p> <p>2) Materi pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.</p>					
4	<p>Indikator: Memperbaiki dan Meningkatkan Pengetahuan</p> <p>1) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Mandiri membantu saya dalam memperbaiki produktivitas kerja.</p> <p>2) Pengembangan karyawan yang tersedia di Bank Syariah Mandiri membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.</p>					
5	<p>Indikator: Memperbaiki Sikap Kerja</p> <p>1) Pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Mandiri membantu saya dalam memperbaiki sikap kerja saya dalam bekerja.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk memperbaiki sikap kerja dalam bekerja.</p>					
6	<p>Indikator: Meningkatkan Efisiensi Kerja</p> <p>1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Mandiri membantu saya dalam meningkatkan efisiensi kerja.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja.</p>					
7	<p>Indikator: Tanggung Jawab</p> <p>1) Program pengembangan yang terprogram di Bank Syariah Mandiri membantu saya dalam meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab.</p> <p>2) Saya mampu mengikuti program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.</p>					

Produktivitas kerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	<p>Indikator: Prestasi kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya mampu dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.</li> <li>2) Saya mampu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.</li> <li>3) Saya membantu dan peduli terhadap atasan dan rekan kerja dan perusahaan.</li> <li>4) Saya bisa bekerja secara professional meskipun tanpa pengawasan.</li> <li>5) Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan.</li> <li>6) Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari perusahaan.</li> <li>7) Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.</li> </ol>					
2	<p>Indikator: Tingkat Absensi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.</li> <li>2) Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi kehadiran cukup baik.</li> </ol>					
3	<p>Indikator: Tingkat Rolling karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya mendapatkan kesejahteraan saat bekerja sehingga kuat rasa percaya diri saya untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan ini.</li> <li>2) Saya mendapatkan kenyamanan bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan ini.</li> </ol>					
4	<p>Indikator: Kemampuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan atasan maupun perusahaan.</li> <li>2) Saya mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik yang diberikan atasan atau perusahaan.</li> <li>3) Saya mampu meningkatkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.</li> </ol>					

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Alamat :

## TEKS WAWANCARA DALAM PENELITIAN

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	Tentang Fasilitas Kerja		
1	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Apakah karyawan Bank Syariah Mandiri melakukan aktivitas kerja yang baik dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan bank syariah Mandiri?</li><li>2) Dengan adanya fasilitas kerja, apakah karyawan Bank Syariah Mandiri sudah melakukan pelayanan yang baik?</li><li>3) Dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan mampu melayani nasabah dengan baik?</li><li>4) Dengan adanya fasilitas insentif yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik?</li><li>5) Dengan adanya fasilitas kompensasi yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan melaksanakan tugas nya dengan baik?</li><li>6) Dengan adanya fasilitas jenjang karir, apakah karyawan mampu melayani nasabah dengan baik dan menyelesaikan masalah dengan tepat?</li></ol>		
2	Tentang Pengembangan Sumber Daya Insani		
	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Dengan adanya pengembangan sumber daya insani di Bank Syariah Mandiri, apakah pelayanan karyawan sudah baik?</li><li>2) Apakah kualitas kerja karyawan sudah baik?</li><li>3) apakah pengetahuan karyawan sudah baik dalam proses transaksi di bank kepada nasabah untuk melayani nasabah?</li><li>4) Apakah sikap kerja para karyawan dalam melayani nasabah sudah baik?</li><li>5) Apakah karyawan dalam melayani nasabah dengan baik dan menyelesaikan masalah dengan cepat?</li><li>6) Apakah tanggung jawab karyawan dalam bekerja sudah baik?</li></ol>		

3	Tentang Produktivitas Kerja Karyawan	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Apakah karyawan dapat membantu dan peduli terhadap keluhan nasabah?</li> <li>2) Apakah karyawan disiplin dalam pelaksanaan kerjanya?</li> <li>3) Apakah karyawan mampu melayani dan menangani permasalahan nasabah?</li> <li>4) Apakah karyawan semangat dalam bekerja?</li> <li>5) Apakah dengan adanya program pengembangan diri, karyawan mampu memberikan informasi yang jelas terkait produk Bank Syariah Mandiri?</li> <li>6) Apakah mutu atau pelayanan di bank syariah mandiri sudah baik dan benar?</li> <li>7) Apakah karyawan dapat bekerja dengan tepat waktu?</li> </ol>	



Uji Validitas X1

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11
p1	Pearson Correlation	1	.863**	.847**	.779**	.411*	.454*	.483**	.486**	.535**	.191	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.027	.013	.008	.007	.003	.320	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p2	Pearson Correlation	.863**	1	.863**	.786**	.391*	.344	.351	.473**	.596**	.172	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.036	.067	.062	.010	.001	.373	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p3	Pearson Correlation	.847**	.863**	1	.928**	.411*	.454*	.483**	.603**	.535**	.191	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.027	.013	.008	.001	.003	.320	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p4	Pearson Correlation	.779**	.786**	.928**	1	.471**	.512**	.520**	.649**	.565**	.244	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.004	.004	.000	.001	.202	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p5	Pearson Correlation	.411*	.391*	.411*	.471**	1	.424*	.279	.417*	.477**	.212	
	Sig. (2-tailed)	.027	.036	.027	.010		.022	.143	.025	.009	.271	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p6	Pearson Correlation	.454*	.344	.454*	.512**	.424*	1	.778**	.827**	.476**	.038	
	Sig. (2-tailed)	.013	.067	.013	.004	.022		.000	.000	.009	.846	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
p7	Pearson Correlation	.483**	.351	.483**	.520**	.279	.778**	1	.762**	.468*	.380*	
	Sig. (2-tailed)	.008	.062	.008	.004	.143	.000		.000	.010	.042	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
		**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	



p12	Pearson Correlation	.518**	.517**	.604**	.601**	.454*	.612**	.706**	.816**	.539**	.411*
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.001	.013	.000	.000	.000	.003	.027
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p13	Pearson Correlation	-.019	-.039	.071	.103	.059	.177	.195	.228	.298	.234
	Sig. (2-tailed)	.924	.841	.713	.593	.761	.358	.311	.235	.116	.223
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p14	Pearson Correlation	-.021	-.044	.080	.117	.067	.199	.363	.334	.256	.349
	Sig. (2-tailed)	.914	.821	.678	.547	.732	.299	.053	.077	.179	.064
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
total	Pearson Correlation	.669**	.641**	.729**	.754**	.550**	.727**	.787**	.874**	.764**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.008
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

## Uji Reabilitas X1

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	119.97	140.392	.646	.750
p2	120.03	140.463	.616	.751
p3	119.97	139.677	.710	.749
p4	120.00	139.214	.736	.748
p5	120.14	141.480	.520	.753
p6	120.03	137.320	.701	.744
p7	120.17	135.362	.764	.740
p8	120.10	134.953	.861	.739
p9	120.28	136.993	.742	.743
p10	120.17	141.648	.444	.754
p11	120.52	132.401	.796	.734
p12	120.52	130.330	.864	.729
p13	120.24	140.047	.377	.753
p14	120.24	139.904	.441	.751
total	62.31	37.007	1.000	.908



**UJI VALIDITAS (X2) PENGEMBANGAN SDI**

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P
P1	Pearson Correlation	1	.863**	.174	.141	.620**	.461*	.367	.327	.134	.369*	



UJI REABILITAS X2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.79	124.170	.543	.753
P2	118.86	122.695	.658	.749
P3	119.10	121.810	.595	.748



	Sig. (2-tailed)	.121	.219	.056	.423	.069	.073	.104	.073	.069	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
P11	Pearson Correlation	.346	.185	.333	.220	.412*	.403*	.373*	.403*	.412*	.898**
	Sig. (2-tailed)	.066	.336	.077	.252	.027	.030	.046	.030	.027	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
P12	Pearson Correlation	.349	.194	.296	.369*	.024	.517**	.326	.378*	.442*	.246
	Sig. (2-tailed)	.064	.313	.119	.049	.901	.004	.085	.043	.016	.198
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
P13	Pearson Correlation	.417*	.296	.388*	.451*	.145	.212	.178	.334	.391*	.132
	Sig. (2-tailed)	.024	.119	.038	.014	.454	.271	.355	.076	.036	.493
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
P14	Pearson Correlation	.349	.194	.439*	.510**	.163	.239	.326	.239	.303	.150
	Sig. (2-tailed)	.064	.313	.017	.005	.397	.211	.085	.211	.110	.438
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	.585**	.467*	.727**	.633**	.545**	.634**	.662**	.648**	.719**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

## UJI REABILITAS Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	118.76	88.190	.544	.740
P2	118.72	90.064	.426	.746
P3	118.93	87.638	.701	.737
P4	118.90	88.453	.600	.740
P5	118.86	89.266	.506	.744
P6	118.83	88.362	.601	.740
P7	118.90	87.382	.627	.737
P8	118.83	88.219	.616	.740
P9	118.86	87.552	.692	.737
P10	119.28	85.993	.578	.734
P11	119.24	85.333	.657	.731
P12	118.86	88.266	.614	.740
P13	118.86	87.623	.599	.738
P14	118.86	88.695	.568	.741
TOTAL	61.66	23.591	1.000	.881



## UJI NORMALITAS

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.344	3.934



a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.083	2	129.042	8.336	.002 <sup>a</sup>
	Residual	402.468	26	15.480		
	Total	660.552	28			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS



**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.38	66.22	61.66	3.036	29
Residual	-8.110	4.815	.000	3.791	29
Std. Predicted Value	-2.395	1.504	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.061	1.224	.000	.964	29

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

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

a. Test distribution is Normal.



REGRESI BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.391	.344	3.934



a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.083	2	129.042	8.336	.002 <sup>a</sup>
	Residual	402.468	26	15.480		
	Total	660.552	28			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDI, FASILITAS

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.38	66.22	61.66	3.036	29
Residual	-8.110	4.815	.000	3.791	29
Std. Predicted Value	-2.395	1.504	.000	1.000	29
Std. Residual	-2.061	1.224	.000	.964	29

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



1. APA YANG MELATAR BELAKANGI PENELITIAN SAUDARA?, LALU, MASALAHNYA APA? BERIKAN CONTOH!!
2. MEN GAPA MEMILIH VARIABEL X UNTUK MENGUKUR VARIABEL Y?
3. TEORI SIAPA (Grand theory) YANG ANDA GUNAKAN UNTUK MENYUSUN SKALA (MENGAPA MENGGUNAKAN TEORI TERSEBUT?)
4. JELASKAN DINAMIKA PSIKOLOGIS HUBUNGAN ANTARA VARIABEL BEBAS DENGAN VARIABEL TERGANTUNG
5. APA BUNYI HIPOTESIS ANDA DAN APA FUNGSI HIPOTESIS DALAM PENELITIAN ANDA?
6. SIAPA SUBJEK ANDA? MENGAPA MENGAMBIL SUBJEK TERSEBUT? BERAPA JUMLAH POPULASI? BERAPA JUMLAH SAMPEL?
7. APA TEKNIK SAMPLING YANG DIGUNAKAN DALAM PENGAMBILAN SUBJEK/SAMPEL? ALASAN APA MENGGUNAKAN TEKNIK TERSEBUT?
8. APA YANG DIMAKSUD VALIDITAS DAN RELIABILITAS? BAGAIMANA CARA MENGUKURNYA?
9. APA TEKNIK ANALISIS DATA YANG DIGUNAKAN? ALASAN APA MENGGUNAKAN TEKNIK TERSEBUT
10. JELASKAN PROSES PENELITIAN SAUDARA SECARA DETAIL.
11. BAGAIMANA HASIL2 PENELITIAN SAUDARA? JELASKAN DENGAN NILAI-NILAI YANG DIPEROLEH!
12. APA KELEBIHAN DAN KEKURANGAN PENELITIAN ANDA.
11. Apa alasan pemilihan judul? Alasan pemilihan judul harus dijawab dengan dua pendekatan, yaitu dari segi teori yang mendukungnya dan prakteknya dalam kehidupan nyata.

12. Metode apa yang digunakan dalam penelitian? Metode penelitian deskriptif, yaitu metode penelitian yang bersifat untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode penelitian asosiatif/hubungan, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/peristiwa (Sugiyono, 2001:10-11).

13. Apa itu variabel? Variabel adalah konsep. Hal yang ingin diteliti kebenarannya, bisa berupa peristiwa/kasus maupun teori-teori pokok dalam sebuah disiplin ilmu.

Variabel umumnya dibagi dua:

(1) variabel bebas (variabel X) adalah variabel yang mempengaruhi,

(2) variabel terikat (variabel Y) adalah variabel yang dipengaruhi.

14. Apa itu populasi dan sampel? Populasi adalah kumpulan data yang ingin diteliti dan masih bersifat luas. Contoh: populasi dari biaya promosi adalah seluruh biaya promosi sejak awal berdiri perusahaan sampai sekarang; atau populasi dari karyawan adalah seluruh karyawan yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Sedangkan sampel adalah data-data yang diambil yang dapat mewakili populasi dan cakupannya lebih sempit karena adanya pembatasan. Contoh: sampel dari biaya personal selling adalah dibatasi hanya pada laporan keuangan tentang biaya personal selling dari tahun 2004-2006; atau sampel karyawan dibatasi pada karyawan pada sebuah divisi saja.

15. Apa itu random sampel? Random sampel adalah sebuah teknik pengambilan sampel dengan acak dari populasi yang bersifat luas/banyak.

16. Teknik pengambilan data apa yang dipakai? Bisa berbentuk random sampel seperti dijelaskan di atas, bisa juga berupa sampel jenuh, yaitu mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi. Sampel jenuh biasanya digunakan untuk populasi yang relatif kecil.

17. Teknik analisis data apa yang dipakai?

a. Teknik analisis koefisien korelasi ( $r$ ), digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel.

b. Teknik Uji Koefisien Determinasi (KD), digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel X dan Y.

c. Teknik Uji keberartian Koefisien Korelasi (Uji  $t$ ), digunakan untuk mengetahui keberartian  $r$  (uji korelasi) dan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

d. Uji Regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X dan Y.

e. Uji Linieritas (UJI F) digunakan untuk menguji hasil model persamaan yang telah diuji oleh Uji regresi.

f. Perbedaan Uji  $t$  dan Uji F adalah, Uji  $t$  digunakan untuk menguji hasil korelasi, sedangkan Uji F digunakan untuk menguji hasil regresi. Atau bisa juga berarti, Uji  $t$  adalah untuk menguji hipotesis yang parsial dan Uji F untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama).

g. Dari segi jenis data, termasuk ke dalam jenis penelitian apa yang dipakai? Jika datanya adalah laporan keuangan yang bersifat data angka, maka termasuk ke dalam penelitian “kuantitatif”. Namun jika data yang digunakan adalah bersifat abstrak (perilaku, perasaan, budaya, dsb) maka termasuk ke dalam penelitian “kualitatif”. Dan jika data diambil dari data

yang abstrak dan kemudian diolah dengan statistik, maka termasuk ke dalam penelitian “gabungan antara data kuantitatif dan kualitatif.” Pengertian jenis data pun bisa didekati dengan jenis data sekunder dan primer. Sekunder adalah data yang telah tersedia, sedangkan primer belum tersedia seperti kuesioner. Jenis data yang lain adalah data interval, ordinal dan nominal.

18. Apa alasan Anda menjadikan PT/Instansi. ....sebagai obyek penelitian?Dikarenakan dari hasil pengamatan, PT/Instansi .....diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis.

19. Apa itu ibid.? Ibid adalah kutipan dari buku yang sama dari kutipan sebelumnya,

20. Apa itu Op.Cit? adalah kutipan dari buku yang telah dikutip dari penulis yang sama, yang sudah diselingi oleh buku yang lain.

21. Apa itu H0? Adalah hipotesis negatif, yang menduga tidak ada pengaruh/hubungan. Lawan H0 adalah H1 atau Ha.

Hal utama yang ingin diketahui penguji skripsi mengenai penelitian Anda adalah (1) apakah pertanyaan penelitian Anda itu memang penting dan (2) apakah penelitian Anda (cara Anda menjawab pertanyaan tersebut) itu logis dan dapat diterima. Di tingkat pasca sarjana, biasanya dua hal pokok itu ditambah lagi dengan pertanyaan apakah hasil penelitian Anda itu telah memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Yang juga perlu kamu ingat adalah bahwa yang disebut skripsi itu adalah apa yang Anda tulis, bukan apa yang Anda jelaskan dalam ujian skripsi. Pembaca harus dapat menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di atas secara memuaskan dalam skripsi Anda. Jangan berfikir untuk menulis skripsi asal jadi (tidak jelas) dan akan menjelaskan secara gamblang dalam ujian. Di samping waktu ujian skripsi itu terbatas sehingga Anda tidak akan mungkin menjelaskan semuanya, skripsi Anda itu akan diletakkan di perpustakaan untuk dibaca oleh semua orang yang berminat. Skripsi yang tidak logis dan membingungkan akan merusak reputasi Anda sebagai sarjana dan juga merusak reputasi perguruan tinggi yang telah meluluskan Anda dengan skripsi semacam itu.

Oleh karena itu, tulislah skripsi se jelas dan selogis mungkin. Gunakan bahasa Indonesia yang baku, baik, benar, dan sederhana. Jangan menggunakan bahasa yang berbelit-belit, dialek daerah (kecuali memang diperlukan dan Anda tandai), Pembaca, dan juga penguji skripsi Anda, mengandalkan pengetahuan mereka tentang masalah itu berdasarkan apa yang Anda tulis dalam skripsi Anda. Kalau skripsi itu telah Anda tulis dengan jelas dan logis, maka



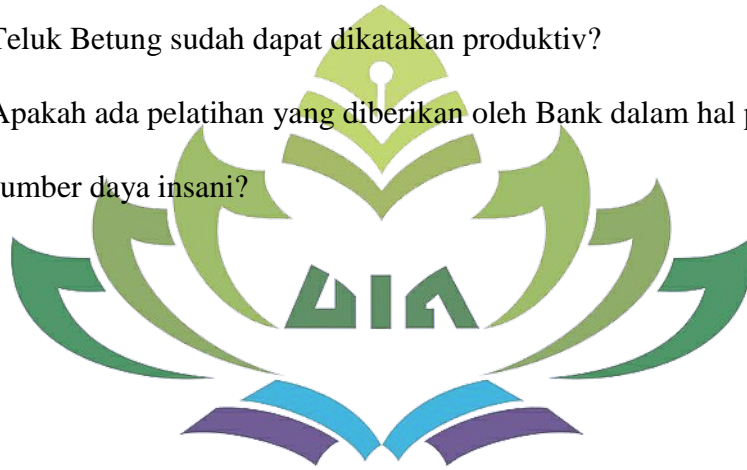
pertanyaan-pertanyaan mereka biasanya akan mencerminkan rasa ingin tahu mereka lebih jauh tentang hal itu. Akan tetapi, kalau skripsi itu tidak Anda sajikan dengan jelas (mungkin karena bahasa Anda yang tidak jelas maksudnya), maka pertanyaan-pertanyaan mereka biasanya akan mencerminkan kebingungan mereka memahami apa yang Anda tulis dalam skripsi itu.

SELAMAT BERTEMPURRRRR !!!!! JANGAN LUPA ANDALKAN TUHAN YA :)



## WAWANCARA TERHADAP MANAGER

1. Bagaimana sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung?
2. Apa Visi dan Misi dari Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung?
3. Bagaimana keadaan sumber daya insani yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung?
4. Bagaimana upaya Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dalam hal mengembangkan sumber daya insani yang ada?
5. Apakah kinerja karyawan yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sudah dapat dikatakan produktif?
6. Apakah ada pelatihan yang diberikan oleh Bank dalam hal pengembangan sumber daya insani?



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA DAN OBSERVASI  
PENGAMBILAN DATA

Saya Febri Antika, NPM: 1451020051, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
Jurusan Perbankan Syariah, telah melakukan wawancara kepada:

Nama : Hasrul Zen

Jabatan : *Branch Operations & Service Manager*

Wawancara ini benar-benar telah dilakukan untuk pengambilan data tentang jumlah karyawan serta telah melakukan observasi di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, Bandar Lampung. Demikian surat keterangan ini untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Bandar Lampung, 16 April 2018

Hasrul Zen

## ASET BANK SYARIAH MANDIRI

<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
66.955.670.630.245	70.369.708.944.091	78.831.721.590.271

Aset bank syariah mandiri mengalami kenaikan setiap tahunnya, dapat dilihat dari tahun ketahun mengalami kenaikan.

PEMBIAYAAN	2014	2015	2016
MUDHARABAH	3.006.253.323.800	2.834.182.892.154	3.085.615.100.924
MUSYARAKAH	7.330.831.581.835	10.277.268.190.360	13.001.057.659.644

Untuk pembiayaan mudharabah mengalami penurunan dari tahun 2014 ke tahun 2015, sedangkan dari tahun 2015 ke tahun 2016 mngalami kenaikan.

Untuk pembiayaan musyarakah setiap tahunnya mengalami kenaikan.



Titik Persentase Distribusi F  
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



Titik Persentase Distribusi t  
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>





**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

**BLANKO KONSULTASI**

**Nama** : Febri Antika  
**NPM** : 1451020051  
**Pembimbing I** : Dr. Hj. Heni Noviarita., SE., M.Si  
**Pembimbing II** : Muhammad Kurniawan., SE.,M.E,Sy  
**Judul** : Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah  
Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

No	Tanggal	Permasalahn	Saran Pembimbing	Paraf	
				Pembimbing I	Pembimbing II
1	6 Februari 2018	Proposal	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perbaiki Latar belakang masalah ditambah</li><li>2. Data fasilitas dan indikator harus ada</li><li>3. Teknik sampling pakai random sampling</li><li>4. Rumusan masalah harus bersama-sama (signifikan)</li></ol>		.....

2	08 Februari 2018	Proposal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tinjauan pustaka dibuat tabel</li> <li>2. Acc proposal lanjut ke pembimbing 1</li> <li>3. Lanjut ke BAB I- BAB III</li> </ol>		.....
3	27 Februari 2018	BAB I-III	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki judul</li> <li>2. Perbaiki BAB II</li> <li>3. Tambah jurnal dan referensi</li> <li>4. Perbaiki peletakan footnote</li> <li>5. Mencari buku asli</li> </ol>		.....
4	13 Maret 2018	Revisi BAB II-BAB III	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaiki BAB II</li> <li>2. Ditambah jurnal dan referensi</li> <li>3. Indiator</li> </ol>		.....
5	19 Maret 2018	Revisi BAB II	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Masih Kurang</li> </ol>		.....
6	29 Maret 2018	ACC BAB I- BAB III			.....
7	3 April 2018	Daftar Kuesioner Dan wawancara	Ditambah konten masing-masing indicator		
8	27 April 2018	BAB IV	Perbaiki analisis BAB IV		

9	30 April 2018	ACC BAB I- BAB V	Acc skripsi oleh pembimbing II untuk dimunaqosahkan		
10	4 Mei 2018	ACC BAB I- BAB V	Acc Skripsi oleh pembimbing I untuk dimunaqosahkan		

Bandar Lampung, 4 Mei 2018

**Mengetahui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Heni Noviarita.,SE.,M.Si**

**NIP. 19651120 199203 2 002**

**MuhammadKurniawan.,SE.,M.E,Sy**

**NIP. 19860517 201503 1 005**

