

Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Implementasi Kinerja Karyawan Bank Syariah Melalui Etika Kerja Islam (Studi Kasus PT Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota)

Friska Olavia Sitorus¹, Nur Ahmadi Bi Rahmani², Nurul Inayah³

^{1,2,3} Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kinerja karyawan bank syariah melalui etika kerja islam (studi kasus PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Sedangkan ukuran sampel sebanyak 30 orang responden. Data dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan MRA (moderated regression analysis). Data yang di dapat dari alat ukur yang di olah menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa fasilitas dan intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan etika kerja islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menyimpulkan bahwa fasilitas dan intelektualitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Fasilitas, Intelektualitas, Implementasi Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam*

Abstract

This study aims to determine the effect of facilities and intellect on the implementation of Islamic bank employee performance through Islamic work ethics (a case study of PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota). The population in this study are all employees of PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kotal. While the sample size is 30 respondents. Data was collected using collection techniques by distributing questionnaires with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression and MRA (moderated regression analysis). The data obtained from measuring instruments were processed using SPSS version 22. Based on the results of the study, it was shown that the partial test concluded that facilities and intellectuality had a significant effect on employee performance. And the Islamic work ethic is significantly able to moderate the influence of facilities and intellect on employee performance. Simultaneous testing concludes that facilities and intellect together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Facilities, Intellectuality, Employee Performance Implementation, Islamic Work Ethics*

Copyright (c) 2023 Friska Olavia Sitorus

✉ Corresponding author : olaviafriska@gmail.com

PENDAHULUAN

Makin luas, kompleks dan pesatnya persaingan yang dihadapi, menyebabkan banyak perusahaan mencari cara yang menguntungkan guna membedakan diri dengan yang lain. Perusahaan dituntut untuk dapat melihat berbagai kesempatan yang ada dan mencari strategi atau cara-cara untuk memberikan rasa nyaman terhadap kinerja karyawan dalam melakukan transaksi. Sebagai contoh bank harus mampu menyediakan fasilitas dan memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah dalam melakukan transaksi, serta menciptakan dan menerapkan intelektualitas yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada di bank tersebut (Difa, 2018).

Adanya kemajuan teknologi khususnya teknologi informasi menuntut kecepatan dan ketepatan dalam berbagai jenis transaksi keuangan di bank terhadap nasabah atau masyarakat. Sehingga, harus dipahami dan disadari bahwa transaksi keuangan dilakukan untuk mencapai hasil akhir berupa kepuasan dan kenyamanan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Pada dasarnya fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja timbul dari suatu intelektualitas terhadap karyawan dalam menggunakan fasilitas yang ada dan dapat menerapkan sistem transaksi keuangan di bank dengan baik (Dahlius, 2019).

Saat ini setiap bank menghadapi persaingan yang ketat, meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut bank untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan serta berusaha memenuhi harapan karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pesaing, hanya bank yang berkualitas yang dapat bersaing di tengah masyarakat (Yulianto, 2019).

Saat ini organisasi berkembang secara global dan menghadapi masalah berbagai macam tantangan dalam mencapai tujuan mereka. Melihat hal tersebut setiap organisasi pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tujuan organisasi erat kaitanya dengan kinerja individu karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang sangat penting bagi pembangunan suatu organisasi. Memuaskan karyawan merupakan salah satu tantangan dalam berbisnis untuk mencapai kesuksesan serta agar tetap dapat bersaing. Berdasarkan pandangan tersebut ditegaskan bahwa SDM merupakan komponen kunci, bahkan menjadi modal dasar bagi organisasi, baik organisasi yang berpotensi profit maupun non-profit. Oleh karena itu keberadaanya mesti dikelola secara efektif dan efisien, dengan menerapkan konsep manajemen SDM secara profesional, agar dapat didorong untuk menunjukkan kinerja yang produktif. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Islamy, 2019).

Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 5,70%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.

Tabel 1. Kebutuhan SDM pada Bank Syariah

Tahun	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja
	Juli	52.260

2020	Agustus	52.257
	September	52.400
	Oktober	52.464
	November	52.155
	Desember	51.068
2021	Januari	50.973
	Februari	51.062
	Maret	50.095
	April	49.971
	Mei	52.350
	Juni	49.539

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari tingkat produktifitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Berikut ini adalah data latar belakang Pendidikan karyawan bank syariah yang menunjukkan bahwa permasalahan untuk SDM di perbankan syariah ini sudah terjadi bahkan sejak beberapa tahun yang lalu.

Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bank Syariah (dalam presentase)

Tahun	SMA/K	Ahli Madya	S1 Ekonomi	S1 Hukum	S1 Fisip	S1 Pertanian	S1 Teknik	S1 Syariah	Magister
2009	6,2	18,7	38,0	6,2	5,2	4,9	7,6	9,1	4,1
2008	5,3	12,1	39,1	7,2	6,8	6,3	9,2	8,6	5,3

Saat ini untuk jumlah tenaga kerja di perbankan syariah yang tidak memiliki keahlian di bidang syariah persentasenya semakin meningkat. Menurut data dari Bank Indonesia, sekitar 90% SDM di bank syariah tidak memiliki keahlian atau Pendidikan yang sesuai dengan syariah.

Menurut Mangkunegara (2004: 1) sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola dengan baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan dapat ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan optimal (Nisa, 2018).

Dalam islam bekerja adalah ibadah. Artinya, disini dituntut bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan di dunia saja, melainkan juga keberkahan. Memasuki zaman yang semakin modern ini, hal tersebut makin terlupakan, kebanyakan manusia bekerja hanya berorientasi pada dunia saja, banyak yang menghalalkan berbagai cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan (Aini, 2020).

Padahal keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan keberhasilan dan prestasi kerja karyawan dalam industri atau

perusahaan. Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi (Fatmawati, 2018).

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa kompetensi etika kerja islam menjadi aspek yang perlu dikaji dalam perbankan syariah dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perbankan syariah. Menurut Habibah (2001: 28) permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emyah (2009) dan Murbijanto (2013) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi dalam bekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri pada karyawan serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

METODOLOGI

Jenis penlitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode explanatory survey untuk menguji suatu hipotesis. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balai Kota. Data dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan MRA (moderated regression analysis). Data yang di dapat dari alat ukur yang di olah menggunakan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	10	33.3	33.3	33.3
	perempuan	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari data diatas, dalam penelitian dilapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 30orang untuk responden laki-laki atau sebesar 10 atau 33.3% dan responden perempuan berjumlah 20 atau 66,7% lebih banyak dari jumlah laki-laki.

Tabel 4. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	1	3.3	3.3	3.3
	20-30 tahun	28	93.3	93.3	96.7

>30 tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dari data di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden dimana sebagian besar masuk kelompok umur 20-30 tahun yakni sebesar 28 orang (93.3%) , untuk usia > 30 sebesar 1 orang (3.3%) dan untuk kelompok umur < 20 tahun yakni sebesar 1 orang (3.3%).

Tabel 5. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	26.7	26.7	26.7
	S1	20	66.7	66.7	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari data diatas, peneliti menemukan 8 responden yang riwayat pendidikan sampai sekolah menengah atas atau 26.7%, dan yang paling banyak ditemukan dilapangan responden yang riwayat pendidikannya strata 1 (satu) yaitu berjumlah 20 orang , dan sisanya 2 atau 6.7% responden yang riwayat pendidikannya strata 2.

Tabel 6. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	14	46.7	46.7	46.7
	3-5 tahun	14	46.7	46.7	93.3
	> 5 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari data diatas, peneliti menemukan responden yang bekerja kurang dari 3 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 46,7%, responden yang bekerja selama 3 sampai 5 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 46,7%, dan sisanya responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 2 orang atau 6.7%

Uji Validitas

Tabel 7. Variabel fasilitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,845	0.361	valid
x1.2	0.691	0.361	valid
x1.3	0.699	0.361	valid
x1.4	0.806	0.361	valid
x1.5	0.805	0.361	valid
x1.6	0.771	0.361	valid
x1.7	0.508	0.361	valid
x1.8	0.670	0.361	valid
x1.9	0.816	0.361	valid
x1.10	0.777	0.361	valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument fasilitas nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid, dengan nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel. Angka r tabel dari jumlah sampel sebanyak 30 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument fasilitas adalah valid.

Tabel 8. Variabel intelektualitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.755	0.361	valid
x2.2	0.545	0.361	valid
x2.3	0.831	0.361	valid
x2.4	0.690	0.361	valid
x2.5	0.399	0.361	valid
x2.6	0.459	0.361	valid
x2.7	0.484	0.361	valid
x2.8	0.819	0.361	valid
x2.9	0.787	0.361	valid
x2.10	0.829	0.361	valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument intelektualitas nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid, dengan nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel. Angka r tabel dari jumlah sampel sebanyak 30 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument intelektualitas adalah valid.

Tabel 9. Variabel kinerja karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.700	0.361	valid
x2.2	0.503	0.361	valid
x2.3	0.843	0.361	valid
x2.4	0.831	0.361	valid
x2.5	0.847	0.361	valid
x2.6	0.906	0.361	valid
x2.7	0.597	0.361	valid
x2.8	0.762	0.361	valid
x2.9	0.749	0.361	valid
x2.10	0.837	0.361	valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument kinerja karyawan nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid, dengan nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel. Angka r tabel dari jumlah sampel sebanyak 30 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 10. Variabel etika kerja islam

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.724	0.361	valid
x2.2	0.699	0.361	valid
x2.3	0.783	0.361	valid

x2.4	0.870	0.361	valid
x2.5	0.783	0.361	valid
x2.6	0.803	0.361	valid
x2.7	0.417	0.361	valid
x2.8	0.806	0.361	valid
x2.9	0.870	0.361	valid
x2.10	0.828	0.361	valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua butir soal instrument etika kerja islam nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid, dengan nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel. Angka r tabel dari jumlah sampel sebanyak 30 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument etika kerja islami adalah valid.

Tabel 11. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
fasilitas	0.908	10
intelektualitas	0.860	10
kinerja karyawan	0.920	10
etika kerja islam	0.918	10

Dari hasil uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa nilai cronbach alpha $> 0,6$ yaitu sebesar $0,908 > 0,6$ untuk variabel fasilitas, kemudian untuk variabel intelektualitas sebesar $0,860 > 0,6$, untuk variabel kinerja karyawan sebesar $0,920 > 0,6$, untuk etika kerja islam kerja sebesar $0.918 > 0,6$. Maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner pengaruh fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kinerja karyawan bank syariah melalui etika kerja islam adalah realiable.

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.02136563
Most Extreme Differences	Absolute		.182
	Positive		.134
	Negative		-.182
Test Statistic			.182
Asymp. Sig. (2-tailed)			.015 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.258 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.247
		Upper Bound	.269

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Pada hasil uji normalitas kedua dilakukan dengan menghilangkan outlier dan menggunakan nilai Sig. Monte Carlo dikarenakan hasil pada uji normalitas pertama

nilai sig. kurang dari 0.05 sehingga pada uji normalitas kedua menghasilkan nilai signifikansi 0,258 yang mana lebih besar dari 0,05, sehingga dalam uji normalitas kedua dapat dikatakan bahwa variabel fasilitas dan intelektualitas terhadap implementasi kinerja karyawan bank syariah melalui etika kerja islam berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 13. Uji Multikolinieritas 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.076	.171		-.444	.660		
Fasilitas	.546	.189	.495	2.880	.008	.367	2.723
Intelektualitas	.517	.223	.398	2.317	.029	.367	2.723

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) diperoleh nilai sebagai berikut :

Fasilitas : 0,367 (Tolerance), 2,723 (VIF)

Intelektualitas : 0,367 (Tolerance), 2,723 (VIF)

Dari data diatas, didapat bahwasanya angka tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10. Maka multikolinearitas tidak mempunyai masalah yang besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.118	.130		.903	.375		
Fasilitas	-.104	.191	-.095	-.546	.590	.191	5.225
Intelektualitas	.286	.169	.220	1.693	.103	.339	2.951
Etika kerja islami	.258	.052	.828	4.925	.000	.203	4.933

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Coefficients diatas, diketahui bahwa :

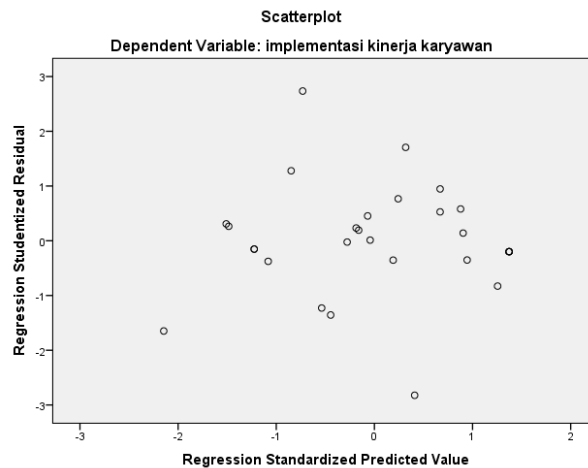
Fasilitas : Tolerance sebesar 0,191 dan nilai VIF 5,225

Intelektualitas : Tolerance sebesar 0,339 dan VIF sebesar 2,951

Etika Kerja Islam : tolerance sebesar 0,203 dan nilai VIF 4,933

Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena angka tolerance di atas 0,1 dan VIF < 10.

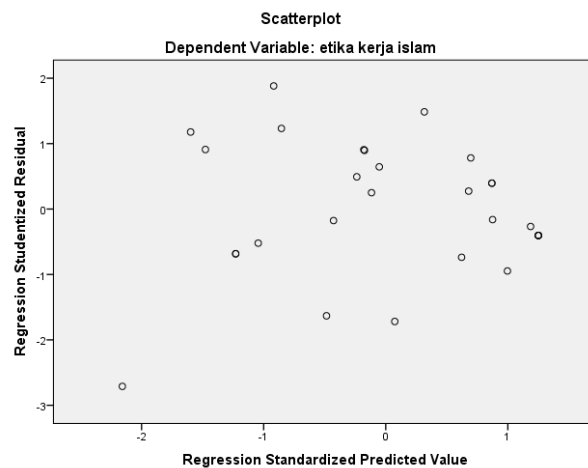
Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output gambar scatterplot, di dapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Uji Heterokedastisitas 2



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas 2

Dalam penelitian berdasarkan output diatas menunjukkan hasil out put SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar diatas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Dan MRA (Moderated Regression Analysis)

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi 1 Fasilitas (X1), Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.802	4.074	1.179	.248
	FASILITAS	.860	.115	.816	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output coeficient ini menggambarkan taksiran atau prediksi yang menjelaskan fasilitas berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel di atas model Regresi Linear Berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 4,802 + 0,860 X_1 + e$$

Konstanta sebesar 4,802, artinya jika variabel fasilitas (X1) nilainya adalah tetap, maka kinerja karyawan (Y) nilai sebesar 4,802. Koefisien regresi variabel fasilitas (X1) sebesar 0,860, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi MRA 1 Fasilitas (X1), Etika Kerja Islam (Z), Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.688	26.073		.717	.480
	FASILITAS	-.606	.902	-.575	-.672	.507
	ETIKA KERJA ISLAMI	.461	.687	.426	.671	.508
	X1Z	.017	.023	1.034	.734	.470

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output diatas, diperoleh persamaan *moderating regrestion analisys* sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 Z + b_3 X_1 Z + e$$

$$Y = 18,688 - 606X_1 + 0,461 Z + 0,017X_1 Z + e$$

Variabel X1 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 31,987 dengan tingkat signifikansi 0,480 (>0,05). Variabel Z memberikan nilai koefisien parameter sebesar dengan tingkat signifikansi 0,508 (>0,05). Variabel X1Z yang merupakan interaksi antara X1 dan Z memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,017 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,470 (>0,05). Dari hasil analisa di atas menunjukkan bahwasanya etika kerja Islam tidak mampu memoderasi hubungan fasilitas dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi 2 Intelektualitas (X2), Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.334	4.657		1.575	.127
	INTELEKTUALITAS	.822	.137	.749	5.985	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output diatas terlihat dari koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel Intelektualitas (X2) sebesar 0,822, yang berarti semakin tingginya tingkat intelektualitas yang dimiliki oleh karyawan bank muamalat kc medan balai kota, maka semakin tinggi kinerjanya. Maka model Regresi Linear Berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 7,334 + 0,822 X_1 + e$$

Konstanta sebesar 7,334, artinya jika variabel intelegktualitas (X2) nilainya adalah tetap, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 7,334. variabel intelegktualitas (X2) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,822 dengan tingkat signifikansi 0,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel intelegktualitas (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi MRA 2 Intelegktualitas (X2), Etika Kerja Islam (Z), Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.015	26.488		-.114	.910
	INTELEKTUALITAS	.227	.882	.207	.257	.799
	ETIKA KERJA ISLAMI	.894	.714	.826	1.251	.222
	X2Z	-.001	.023	-.079	-.059	.954

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output diatas, diperoleh persamaan *moderating regrestion analisys* sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_2 + b_2Z + b_3X_2Z + e$$

$$Y = -3,015 + 0,227X_2 + 0,894Z - 0,001X_2Z + e$$

Variabel X2 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,227 dengan tingkat signifikansi 0,799 (>0,05). Variabel Z memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,894 dengan tingkat signifikansi 0,222 (>0,05). Variabel X2Z yang merupakan interaksi antara X2 dan Z memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0.001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,954 (>0,05).

UJI HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian penelitian ini yaitu:

H1 = Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank muamalat indonesia kc medan balai kota

H2 = Intelegktualitas berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja Bank muamalat indonesia kc medan balai kota

H3 = Fasilitas dan intelegktualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank muamalat indonesia kc medan balai kota

H4 = Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Bank muamalat indonesia kc medan balai kota

H5 = Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh intelegktualitas terhadap kinerja karyawan pada Bank muamalat indonesia kc medan balai kota

Uji Parsial (Uji T)

Berikut merupakan hasil dari output SPSS yang dapat dijelaskan :

Fasilitas (X₁)

- a. H_1 = Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank muamalat indonesia, tbk kc medan balai kota

Dengan melihat Gambar 1. Diketahui thitung = 7,467 dan ttabel = 1,699(diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 30 - 1 = 29$, dan membagi 2 nilai α 5% yaitu $5\%/2 = 1.699$). $7,467 > 1,699 = \text{thitung} > \text{ttabel}$ maka hipotesis H_1 diterima, yang berarti fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

- b. H_4 = Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

Dengan melihat Gambar 2. Menggunakan cara 1, diketahui hasil nilai Sig X1Z (moderasi) adalah 0,470, maka $0,470 > 0,05$ yang berarti hipotesis (H_2) ditolak atau H_0 diterima. Sehingga etika kerja Islam secara signifikan tidak mampu memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

Intelektualitas (X_2)

- a. H_2 = Intelektualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

Dengan melihat Gambar 3. diketahui thitung = 5,985 dan ttabel = 1,699 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 30 - 1 = 29$, dan membagi 2 nilai α 5% yaitu $5\%/2 = 1.699$). $5,985 > 1,699 = \text{thitung} > \text{ttabel}$ maka hipotesis H_3 diterima, yang berarti intelektualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

- b. H_5 = Etika kerja Islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

Dengan melihat Gambar 4. diketahui thitung = -0.059 dan ttabel = 1,699 (diperoleh dengan cara mencari nilai $df = n - 1 = 50 - 1 = 49$, dan membagi 2 nilai α 5% yaitu $5\%/2 = 0,025$). $0,059 < 1,676 = \text{thitung} < \text{ttabel}$ maka hipotesis H_2 ditolak (tidak diterima), yang berarti etika kerja Islam tidak mampu memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat kc medan balai kota.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 19. Hasil Uji F Fasilitas (X_1), Intelektualitas (X_2), Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.298	2	216.649	32.734	.000 ^b
	Residual	178.702	27	6.619		
	Total	612.000	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INTELEKTUALITAS, FASILITAS

Dari tabel di atas menunjukkan hasil pengujian regresi diatas dapat dilihat dari Uji F dengan nilai significant level sebesar 0.000. Hal ini berarti Nilai Signifikannya <

0,05. Dengan kata lain H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima artinya fasilitas dan intelegktualitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R')

Tabel 20. Hasil Koefisiensi Determinasi 1 (R') Fasilitas (X_1), Intelegktualitas (X_2), Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.686	2.573

a. Predictors: (Constant), INTELEKTUALITAS, FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output diatas di dapat R Square sebesar 0,708, ini menunjukkan pengaruh variabel fasilitas (X_1), intelegktualitas (X_2) adalah kuat. Sedangkan angka Adjuted R Square sebesar 0,686 ini menunjukkan variabel fasilitas (X_1) dan intelegktualitas (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,6%, sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien determinasi tahap 2 ini bertujuan sama dengan analisis koefisien determinasi tahap 1, yaitu untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (Fasilitas dan Intelegktualitas) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) melalui variabel moderating (Etika Kerja Islam). Dari uji analisis koefisien determinasi tahap 2 dengan bantuan software SPSS for window Versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Koefisiensi Determinasi Fasilitas (X_1), Intelegktualitas (X_2), Etika Kerja Islam (Z), Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.816	1.971

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAMI, INTELEKTUALITAS, FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada output diatas di dapat R Square sebesar 0,835 ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel fasilitas (X_1), intelegktualitas (X_2) dan etika kerja Islam (Z) adalah kuat. Sedangkan angka Adjuted R Square sebesar 0,816 ini menunjukkan variabel fasilitas (X_1), intelegktualitas (X_2) dan etika kerja Islam (Z) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uji analisis parsial (t) dan simultan (f), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa fasilitas (X_1) dan intelegktualitas (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan etika kerja islam secara signifikan mampu memoderasi pengaruh fasilitas (X_1) dan intelegktualitas (X_2) terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian secara simultan menyimpulkan bahwa fasilitas (X_1) dan intelektualitas (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual dianggap salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam melakukan aktivitas dibutuhkannya kemampuan intelegensi dari karyawan suatu perusahaan, baik itu dalam proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi, serta dalam pengolahan data yang akan dikerjakan. Penggunaan etika kerja islam sebagai pemoderasi menunjukkan hasil yang positif, artinya semakin tinggi tingkat etika kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka pengaruh intelektualitas terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat namun tidak secara langsung.

Referensi :

- Aini. (2020). Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Survei Pada Karyawan Bagian Qa PT Hartono Istana Teknologi Kudus. Kudus: Skripsi Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Dahlius, A. &. (2019). pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank riau kepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. journal: JOMFISIP, 3(2).
- Difa, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
- Faisal. (2018). Kecerdasan Intelektual Rasulullah Saw; Perspektif Hadis. Jurnal Ulunnuha, 6(2).
- Fathoni, Khoirul dan Muhammad Ghozali, "Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam" Jurnal: Al-Tijarah, Vol. 3, No. 1 Juni, 2017.
- Fatmawati. (2018). Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Kec. Teluk Bentung. UIN Raden Intan Lampung: Doctoral dissertation.
- Haryono, G. (2019). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. Benefit.
- Islamy. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Membangun . Jurnal Indonesia Membangun, 18(2), 31.
- Leon, C. &. (2018). Perilaku Konsumen. Jakarta: Indeks.
- Mariaty Ibrahim, A. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Singing. Jurnal Jom Fisi, Vol. 3 No. 2 Oktober, 3 2018.
- Munir, A. Kerja Perspektif Al-Quran. Jurnal Al Tahir Vol. 11 No. 1, Mei, 3. 2011.
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Skripsi: Universitas Negeri Medan.
- Rino, S. Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Jurnal Jom Fekon Vol.2 No. 2 Oktober, 7. 2015.
- Rosidah. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja, Studi Kasus PT. Cheil Jedng Indonesian Di Jombang Jawa Timur. Jurnal Universitas Airlangga Surabaya. 2018.
- Sarmigi, S. S. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat PembangunanKerinci. Al Fiddoh: Journal of Banking, Insurance, and finance, 4(1), 34-42.
- Syahril. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektualitas dan Moralitas terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kota Padang: MENARA ILMU, XIV(II).
- Yenni Haryati, M. A. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS

Kota Bandung. Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah, 59.

Yulianto, T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pekerjaan Umum. Universitas Islam Negeri Malang: Perumahan dan Pengawasan Bangunan Malang, Skripsi.