

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, *SUPPORTIVE BOSS*, DAN
BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah satu syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.EO)

Oleh :

MARZUKI EFENDI
NIM. 1416142299

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/ 1440 H**

SURAT PERNYATAAN *PLAGIARISM CHECKER*

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Marzuki Efendi

NIM : 141 614 2299

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> , skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk pengguna sebagai mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui Tim Verifikasi,



Andang Sunarto, P.hD
NIP. 197611242006041002

Bengkulu, November 2018
Yang membuat pernyataan,



Marzuki Efendi
NIM. 141 614 2299

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang ditulis oleh Marzuki Efendi, NIM 1416142299 dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kantor, *Supportive Boss*, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu" Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 30 Agustus 2018 M

18 Dzulhijjah 1439 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Andang Sunarto, Ph.d
NIP.197611242006041002


Nilda/Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (51771) Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Fasilitas Kantor, Supportive Boss, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu*" oleh **Marzuki Efendi** NIM: 1416142299, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 14 Desember 2018 M / 06 Rabiul Akhir 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 20 Desember 2019 M

12 Rabiul Akhir 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D

Yunida Ecn Friyanti, M.Si

NIP. 197611242006041002

NIP. 198106122015032003

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag

Rini Elvira S.E., M.Si

NIP. 195707061987031003

NIP. 197708152011012007

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnani, M.A

NIP. 197304171998032003



MOTTO

*Jangan membanding-bandingkan dirimu dengan orang lain,
dan berbuat baiklah ke semua orang, apabila ia
melemparimu dengan batu, balaslah dia dengan bunga*

*Jangan mempersulit urusan orang lain, jika urusanmu ingin
di permudahkan.*

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati ku persembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan totalitas diri dan rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang amat luar biasa ini.

- 1. Ayahanda tersayang (Yusri) dan ibunda tercinta (Ernawati) dengan segala doa dan pengorbanan yang telah kalian berikan kepada ku sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.*
- 2. Adindaku (Wando Putra) yang membuatku termotivasi, yang selalu nanya kapan pulang dan hal kecil itulah yang membuat api semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.*
- 3. Sahabat-sahabat ku (Andra ndan, Hudia Bilhuda, Kang Kholis, om Ronaldo, Medo men, Jovi jon, Sarbini cik, Febrizki men, Rohman Maulid, S.E, Mia Riyantika bibik, Mia Miranti Unyil) yang memberikan semangat selama proses menyelesaikan skripsi yang sangat berat ini.*
- 4. Teman-teman seperjuangan perbankan syariah 2014, khususnya PBS F yang telah memberikan kesan dan cerita dalam hidup ku.*
- 5. Agama, Bangsa dan almamater yang telah menempah ku.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, *Supportive Boss* dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, November 2018 M
Rabiul Awal 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Marzuki Efendi
NIM 1416142299

ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas Kantor, *Supportive Boss* dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Oleh Marzuki Efendi. NIM 1416142299

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu, pengaruh *supportive boss* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu, pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu, pengaruh pengaruh fasilitas kantor, *supportive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < (\alpha) 0,05$. *Supportive Boss* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,040 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya *supportive boss* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,044 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kantor, *supportive boss* dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan karena nilai F hitung $> F$ tabel .

Kata Kunci : Fasilitas Kantor, *Supportive Boss*, Bonus, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Effect of Office Facilities, Boss Supply and Bonuses on Employee Performance at PT. Bank Muamalat Bengkulu Branch

By Marzuki Efendi

NIM 1416142299

The purpose of this study was to determine the effect of office facilities on employee performance at PT. Bank Muamalat Bengkulu Branch, the influence of boss supportive on employee performance at PT. Bank Muamalat Bengkulu Branch, the effect of bonuses on employee performance at PT. Bank Muamalat Bengkulu Branch, the influence of office facilities, supportive bosses and bonuses on employee performance at PT. Bank Muamalat Bengkulu Branch. To express the problem in depth and comprehensively, the researcher uses a Quantitative approach. The results showed that office facilities had a positive and significant effect on employee performance at Bank Muamalat. The results of regression calculation analysis show that office facilities have a significant effect on employee performance at 5% alpha. This is evidenced by the significance value (sig.) $0,000 < (\alpha) 0.05$. Supportive Boss has a positive and significant effect on employee performance at Bank Muamalat Bengkulu. This is seen from the significance (sig.) Of personality $0.040 > 0.05$. So that H_0 is accepted which means that the supportive boss has no significant effect on employee performance. The bonus has a positive and significant impact on employee performance at Bank Muamalat Bengkulu. This is seen from the significance (sig.) Of personality $0.044 > 0.05$. So that H_0 is accepted which means that bonus does not have a significant effect on employee performance. Office facilities, supportive bosses and bonuses together affect the dependent variable, namely employee performance because the $F_{count} > F_{table}$.

Keywords: Office Facilities, Boss Supportive, Bonuses, Employee Performance

KATA PENGANTAR

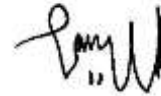
Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, *Supportive Boss* dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu”. Salawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapat petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
4. Andang Sunarto, Ph.D, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
5. Nilda Susilawati, M.Ag, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
6. Kedua orangtuaku Yusri dan Ernawati yang selalu mendoakan untuk kelancaran dan kesuksesan penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 30 Agustus 2018 M
18 Dzulhijjah 1439 H



Marzuki Efendi
NIM 1416142299

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Indikator Kinerja Karyawan	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2. Fasilitas Kantor.....	14
a. Pengertian Fasilitas Kantor.....	14
b. Pengadaan Fasilitas Kantor	14
c. Indikator Fasilitas Kantor	15
d. Pemeliharaan Fasilitas Kantor	16
3. <i>Supportive Boss</i>	16
a. Pengertian <i>Supportive Boss</i>	16
b. Indikator <i>Supportive Boss</i>	17
4. Bonus	18
a. Pengertian Bonus	18
b. Indikator Bonus	22
B. Kerangka Berfikir.....	24
C. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	26
C. Populasi	27
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Instrumen Penelitian.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum dan obyek penelitian.....	35
B. Hasil penelitian dan Pembahasan.....	46
C. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Deskriptif Statistik	47
Hasil Uji Validitas.....	48
Hasil Uji Reliabilitas	50
Hasil Uji Normalitas	51
Hasil Regresi Berganda.....	52
Koefisien Determinasi.....	54
Hasil Uji F.....	55
Hasil Uji t.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Plagiarism Judul

Lampiran 2 Blanko Judul

Lampiran 3 Bukti Menghadiri Seminar Proposal

Lampiran 4 Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran 5 Surat Keterangan Perubahan Judul

Lampiran 6 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi

Lampiran 7 Surat Penunjukkan SK Pembimbing

Lampiran 8 Kuesioner Penelitian

Lampiran 9 Halaman Pengesahan Surat Izin Penelitian

Lampiran 10 Permohonan Izin Penelitian KESBANGPOL

Lampiran 11 Surat Rekomendasi KESBANGPOL

Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 13 Catatan Perbaikan Bimbingan

Lampiran 14 Dokumentasi Foto Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai

¹ Agung Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 67.

kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.²

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja

²Achmad S.Ruky, Sumber Daya Manusia Berkualitas. (Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 23.

karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.³

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Bank Muamalat. Data menunjukkan bahwa karyawan di PT. Bank Muamalat telah diberikan fasilitas kantor, supportive boss dan bonus yang memadai tetapi oleh perusahaan tetapi kinerja yang masih rendah⁴. Berikut adalah tabelnya:

Tabel 1.1
Kesenjangan Fasilitas Kantor, Supportive Boss dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Fasilitas kantor (org)					Supportive boss (org)					Kinerja Karyawan (org)									
S	S	K	TS	ST	S	S	KS	T	ST	S	S	K	T	ST	S	S	K	T	ST
S		S		S	S			S	S	S		S	S	S	S		S	S	S
4	5	3	2	1	3	4	4	2	2	5	4	3	2	1	2	2	1	4	6
15					15					15									

Sumber: Data Primer diolah, 2018

³John Suprihanto, *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, (Yogyakarta: BPFE. 2014), h. 29.

⁴Wawancara kepada bapak Desver.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor, *Suppotive Boss* dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu ?
2. Apakah ada pengaruh *suppotive boss* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu ?
3. Apakah ada pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu ?
4. Apakah ada pengaruh fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
2. Pengaruh *suppotive boss* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
3. Pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

4. Pengaruh pengaruh fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti, manfaat penelitian ini dapat menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulis tentang fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
2. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam memahami pengaruh fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak lain, penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan mengenai fasilitas kantor, *suppotive boss*, bonus dan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Terry (2016) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Dengan populasi sekaligus mejadi sampel 100 karyawan (responden). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan angket (kuesioner) sistem pemberian

skor berdasarkan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

Penelitian oleh Venny dengan judul Pengaruh Bonus Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui gambaran insentif karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang. (2) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan insentif karyawan terhadap motivasi kerja. (3) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. (4) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisisioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif karyawan (X), motivasi kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,994. Insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan sebesar 0,519. Serta motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan sebesar 0,482.

Penelitian Aidah Nasazzi (*International Bussines Journal*) dengan judul *Effects Of Training On Employee Performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap karyawan kinerja, menggunakan industri telekomunikasi di Uganda sebagai studi kasus. Untuk memahami tujuan penelitian, empat tujuan dikembangkan dan ini terutama terfokus pada mengidentifikasi program pelatihan yang ada di industri, tujuan pelatihan ditawarkan, metode yang digunakan dan akhirnya efek pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Studi ini didasarkan pada tiga studi kasus dari perusahaan telekomunikasi terbesar beroperasi di Uganda Sebuah pendekatan penelitian kualitatif dari pengumpulan data diadopsi menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 pertanyaan yang dibagikan kepada 120 responden. Berbasis Pada contoh ini hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat bermanfaat bagi manajer sumber daya manusia, Pembuat keputusan kebijakan sumber daya manusia, serta pemerintah dan akademisi institusi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja/*performance* mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Edy adalah sebagai berikut:

Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.⁵

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber

⁵Edy. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015), h. 114.

keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi.⁶

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁷

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individu berharap dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah

⁶ Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 221/.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 175.

tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.⁸

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.⁹

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan adalah:

⁸ Tri Widodo. "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". (*Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5, 2014).

⁹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 243.

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Efektivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- 5) Kemandirian. Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.¹⁰

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :¹¹

¹⁰ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 256.

¹¹ Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 221.

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan. Jika perusahaan baru saja dimulai, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan . Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan karyawan tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

3) Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum

pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka harus deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.¹²

4) *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan. Atasan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika membutuhkan skill tersebut perusahaan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

¹² Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Kappa-sigma, 2015), h. 221.

2. Fasilitas kantor

a. Pengertian Fasilitas Kantor

Pengertian fasilitas adalah sesuatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas dan sebagainya fasilitas merupakan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kantor yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kantor itu mencakup atau meliputi sarana dan prasarana kantor. Karakteristik fasilitas kantor yang mencakup sarana dan prasarana pendukung dalam proses aktivitas perubahan atau organisasi:¹³

- 1) Mempunyai bentuk fisik.
- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

b. Pengadaan Fasilitas Kantor

Pengadaan adalah kegiatan penyediaan semua keperluan barang/benda/jasa bagi keperluan pelaksanaan tugas. Pengadaan fasilitas kantor dapat dilakukan melalui lelang (dengan plakualifikasi), penunjukan langsung (plakualifikasi/paskakualifikasi).

Proses pengadaan fasilitas kantor melalui plakulifikasi dan paskakualifikasi tersebut biasanya dilakukan oleh instansi-intansi pemerintah yang memerlukan pengadaan fasilitas kantor dalam jumlah

¹³ Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Kappa-sigma, 2015), h. 78.

besar tak sanggup dilakukan sendiri oleh instansi tersebut, sehingga harus melibatkan orang lain. Pengadaan fasilitas kantor dalam lingkup kantor perusahaan/organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan agar tidak mubazir.

c. Indikator Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenis nya, tergantung pada jenis usaha dan besar-kecilnya perusahaan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, maka sarana kantor berkaitan dengan mesin dan peralatan, perlengkapan kantor, peralatan kantor, dan peralatan inventaris lainnya.

- 1) Sarana kantor
 - a) Perabot kantor
 - b) Peralatan/perlengkapan kantor
 - c) Mesin-mesin kantor
 - d) Pesawat kantor
 - e) Interior kantor
- 2) Prasarana kantor
 - a) Penambahan nilai estetis
 - b) Penambahan citra perusahaan di mata kolega dan lingkungan sekitar
 - c) Tolak ukur kualitas perusahaan atas lingkungan sosial
 - d) Perwujudan prestasi perusahaan
 - e) Peningkatan wujud apresiasi seni

d. Pemeliharaan Fasilitas Kantor

Tujuan diadakannya maintenance antara lain sebagai berikut:¹⁴

- 1) Memungkinkan tercapainya jumlah produk melalui operasi fasilitas secara tepat.
- 2) Memaksimalkan umur ekonomis peralatan/fasilitas produksi.
- 3) Memaksimalkan kapasitas produksi dan peralatan.
- 4) Memaksimalkan frekuensi kerusakan dan kegagalan proses operasi.
- 5) Menjaga keamanan peralatan

3. Supportive Boss

a. Pengertian Supportive Boss

Dalam lingkungan kerja, perilaku bawahan dipengaruhi oleh cara dan perilaku seorang atasan. Ketika perhatian yang lebih besar ditunjukkan bagi karyawan, maka karyawan mampu mengembangkan rasa kepemilikan terhadap kelompok. Bagaimana karyawan didukung dalam pekerjaannya juga merupakan kunci untuk mengurangi turnover dalam suatu perusahaan. Salah satu yang berperan penting dalam terciptanya kinerja yang baik dari karyawan adalah dukungan atasan. Dukungan atasan menunjukkan sejauh mana atasan dipandang sebagai seseorang yang peduli dan mampu memberikan bantuan emosional dan instrumental pada saat dibutuhkan. Dukungan atasan juga memiliki kaitan erat dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, karena atasan sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan

¹⁴ Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2015), h. 112.

mengevaluasi kinerja bawahan. Ketika atasan mendukung bawahannya maka akan menghasilkan rasa kewajiban dalam diri bawahan untuk membantu atasan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya dukungan atasan maka stres kerja dari karyawan akan menurun yang malahan membuat tingkat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Dukungan dari atasan dan rekan kerja berkontribusi dalam mengurangi konflik, ambiguitas peran, dan peran yang berlebihan yang mana hal tersebut dapat mengganggu tingkat kepuasan kerja karyawan.¹⁵

b. Indikator *Supportive Boss*

Adapun Indikator dukungan yang bisa diberikan atasan kepada bawahannya antara lain:

- 1) Menjadi pendengar yang baik ketika bawahan mengalami kesulitan
Kadangkala karyawan memiliki masalah-masalah tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai atasan yang baik sudah seharusnya dapat menjadi pendengar yang baik bagi karyawannya.
- 2) Memberikan motivasi. Ada kalanya seorang karyawan merasa semangat yang menyala-nyala dan ada pula saat dimana karyawan merasa penat dan pikiran yang kacau. Pada saat mereka downitulah dukungan seorang atasandibutuhkan. Atasan bisa memberikan motivasi yang dapat membangkitkan kembali semangat kerja dari karyawan, tetap mendorong mereka untuk tetap semangat dalam bekerja. Tentu hal ini juga butuh

¹⁵ Wibowo. *Manajemen Perubahan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 145

teladan dari atasanitu sendiri karena orang akan lebih memperhatikan tindakan daripada ucapan.

- 3) Memberikan solusi jika bawahannya mengalami masalah Kadangkala karyawan memiliki masalah-masalah tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai atasan yang sudah lebih matang dalam bidang pekerjaan tersebut maka semestinya ia bisa memberikan kiat-kiat jitu dalam menyelesaikan masalah tersebut.
- 4) Memperlakukan karyawannya secara adil. Adil tidak harus bermakna sama, bersikap adil juga harus disesuaikan dengan konteksnya. Untuk menjadi seorang pemimpin yang adil memang tidak mudah, sebab meskipun pemimpin telah bersikap seadil mungkin tetapi boleh jadi ada karyawan yang menganggapnya tidak adil. Untuk itu pemimpin harus tanamkan kepada karyawannya pengertian adil agar mereka tidak salah dalam memaknainya¹⁶

4. Bonus

a. Pengertian Bonus

Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Dalam upaya manusia mengemban amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, manusia diberikan akal pikiran oleh Allah sebagai penunjang tugasnya dalam memakmurkan bumi-Nya. Manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah tetapkan agar pemakmuran bumi

¹⁶ Wibowo. *Manajemen Perubahan....*, h. 145.

memberikan *masalah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah dalam ayat berikut (QS. at-Taubah [9] : (105):

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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."

Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-*khalifahannya* di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata. Kemudian kompensasi yang tak kalah pentingnya adalah dimensi material finansial seperti gaji, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, dividen dan lain sebagainya.

Menurut teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik, pikiran ataupun mental yang diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap

dengan pekerja tetap. Upah dapat dikatakan pula sebagai imbal jasa atas prestasi kerja, namun pengertian tersebut tidak selalu dapat dipakai untuk seluruh kebutuhan karena ada beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan hubungan tersebut.

Sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan (tenaga kerja atau karyawan) yang pada akhirnya suatu perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari sikap dan perilaku positif karyawan. Karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya pertumbuhan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerja dalam mempersiapkan dirinya memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya sebagai sarana untuk tetap eksis dalam persaingan.

Kesejahteraan sosial bagi para karyawan merupakan segala unsur yang diterima karyawan baik berupa uang atau barang. Baik yang diberikan dengan langsung atau tidak langsung. Dan hal ini sangat penting sebagai salah satu pembentukan loyalitas karyawan kepada perusahaan, pembentukan kedisiplinan dan pembentukan moral seluruh karyawan. Urusan pengupahan atau penggajian memang sangat sensitif bagi para pekerja dan pemberi kerja (perusahaan). Para karyawan sebagai pekerja

tentunya menginginkan upah yang layak sebagai bentuk kompensasi dari keahliannya dalam memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.¹⁷

Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalanya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan *win win solution* antara karyawan dan perusahaan.

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam (QS. al-Qashash [28] : (27-28) berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ
 الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ
 عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٨﴾

Artinya: “berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu

¹⁷Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. (Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama, 2013), h. 234.

insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan."

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Contoh yang Allah berikan adalah kisah antara Nabi Syuaib *'Alaihissalam* dengan Nabi Musa *'Alaihissalam*. Contoh tersebut menjelaskan bahwa Nabi Syuaib *'Alaihissalam* bertindak sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Nabi Musa *'Alaihissalam* dimana kompensasi atau imbalan dari pekerjaan tersebut adalah Nabi Musa *'Alaihissalam* dinikahkan dengan salah satu anak perempuan Nabi Syuaib *'Alaihissalam*.

Semenjak diutusnya Rasulullah kepada seluruh manusia, konsep-konsep dan praktik pengupahan dalam Islam semakin mengalami perkembangan yang pesat. Aturan-aturan pengupahan semakin nyata dan prinsip-prinsip pengupahan semakin memberikan keadilan serta semakin memanusiawikan para pekerja tanpa mengabaikan para pemberi kerja pula. Pada tulisan ini InsyaAllah akan dibahas mengenai kompensasi atau upah dalam perspektif ekonomi syariah, dimana tulisan ini akan mencakup prinsip-prinsip pengupahan Islami yang di *takhrij* berdasarkan Al-Quran dan hadist.

b. Indikator Bonus

Adapun indikator bonus adalah sebagai berikut:

1) Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5) Keadilan dan Kelayakan

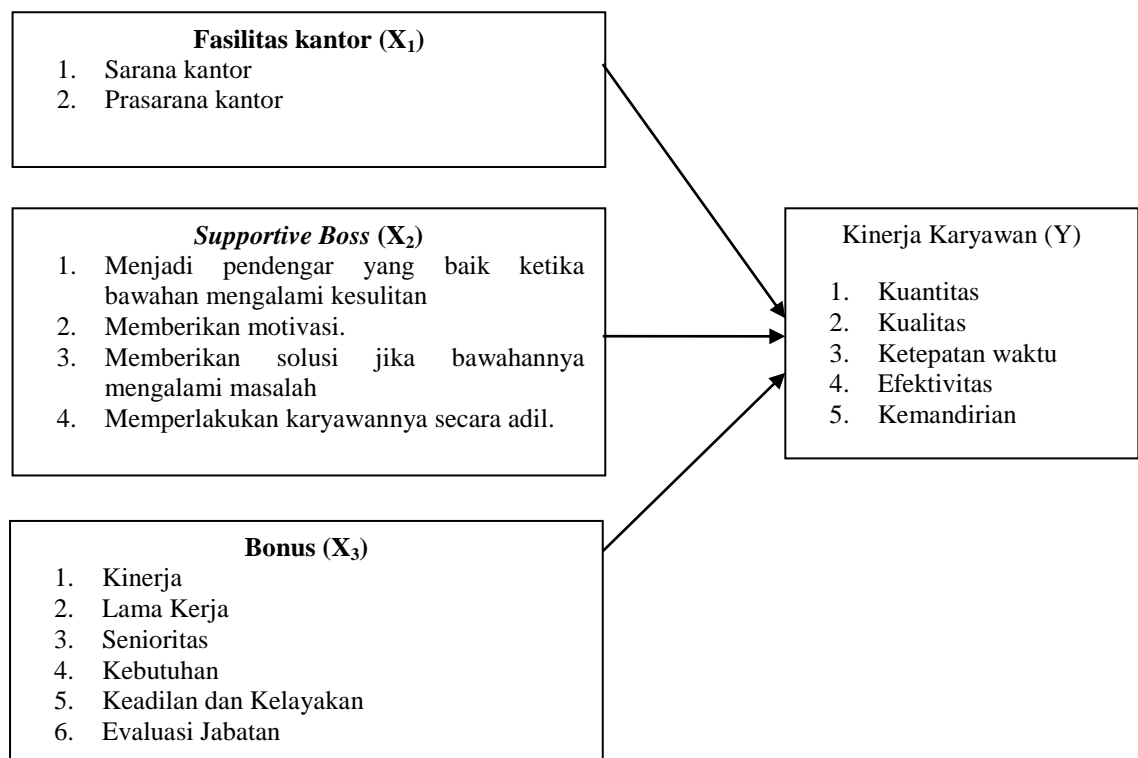
Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6) Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

B. Kerangka Berpikir

Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah fasilitas kantor sebagai variabel (X_1), *supportive Boss* sebagai variabel (X_2), dan bonus sebagai variabel (X_3) serta kinerja sebagai variabel Y dimana pada penelitian ini akan diteliti pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.



Gambar 2.1 Pengaruh Fasilitas Kantor, *Supportive Boss* dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hasil penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

- 2) Terdapat pengaruh *supportive boss* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
- 3) Terdapat pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
- 4) Terdapat pengaruh fasilitas kantor, *supportive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Maret 2018 sampai dengan Desember 2018

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Peneliti memilih Bank Muamalat sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah pada PT. Bank Muamalat dimana terdapat kesenjangan antara fasilitas kantor, *suppotive boss* dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.¹⁸ Dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Muamalat Cabang berjumlah 35 orang .

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner mengenai fasilitas kantor, *suppotive boss*, bonus dan kinerja karyawan kepada karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu.

b) Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang berasal dari PT. Bank Muamalat Bengkulu dan juga buku dan jurnal pendukung. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. Bank Muamalat Bengkulu dan data karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui:

a) Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.

¹⁸ Wawancara Kepada bapak Desver.

Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan wawancara kepada informan berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

b) Studi Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun skala yang digunakan adalah sebagai berikut untuk ke tiga variabel. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Skala Likert
Variabel X1, X2, X3 dan Y

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Andi Shigemi, 2012

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari PT. Bank Muamalat Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur,

sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai *corrected* total item $C > \text{corrected total item } C$ maka butir kuesioner valid dan jika $\text{sig} < \alpha$, maka kuesioner tidak valid.¹⁹

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$.²⁰

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

¹⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2013),h. 24

²⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,...h. 25

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:²¹

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:²²

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika Sig < α , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

²¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,...h. 29.

²² Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,...h. 32.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable – variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.²³

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2X + \beta_3X + ei$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi (fasilitas kantor, supportive boss dan bonus)

ei = Variabel Pengganggu

b. Uji-t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi

²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 32.

peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.²⁴

- 1) Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

c. Uji F

Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan. Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut :

- 1) Apabila $sig < \alpha$ (0,05), H_0 diterima dimana tidak ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Apabila $sig > \alpha$ (0,05), H_0 ditolak dimana ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:

²⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2016), h. 71.

Tabel 3.2
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono²⁵

²⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,...h. 40.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Rintisan praktek Perbankan Islam di Indonesia dimulai pada awal periode 1980-an, melalui diskusi-diskusi bertemakan Bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Sebagai gambaran, M Dawam Rahardjo dalam tulisannya pernah mengajukan rekomendasi Bank Syari'at Islam sebagai konsep alternatif untuk menghindari larangan riba, sekaligus berusaha menjawab tantangan bagi kebutuhan pembiayaan guna pengembangan usaha dan ekonomi masyarakat. Jalan keluarnya secara sepintas disebutkan dengan transaksi pembiayaan berdasarkan tiga modus, yakni *mudharabah*, *musyarakah* dan *murabahah*.²⁶

Bank Muamalat Indonesia lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditanda tangani pada tanggal 1 November 1991. Pada saat penanda tanganan akte pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak 84 miliar. Pada tanggal 3 November 1991, dalam acara silaturrahmi Presiden di Istana Bogor, dapat dipenuhi dengan total komitmen modal desotor awal sebesar Rp 106.126.382.000,00. Dalam modal awal tersebut pada tanggal 1 mei 1992,

²⁶Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar*, (Jakarta: GP Press Group, 2014), h.101

Bank Muamalat Indonesia telah memiliki lebih dari 45 outlet yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar.²⁷

Pada awal pendirian Bank Muamalat di Indonesia, keberadaan Bank Syariah ini belum mendapat perhatian yang optimal dalam tatanan industri Perbankan Nasional. Landasan hukum operasi Bank yang menggunakan sistem syariah ini hanya di kategorikan sebagai “bank dengan sistem bagi hasil”: tidak terdapat rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan. Hal ini sangat jelas tercermin dari UU No.7 Tahun 1992, dimana pembahasan perbankan dengan sistem bagi hasil diuraikan hanya sepintas lalu dan merupakan sisipan belaka.²⁸

Selanjutnya, sampai diundangkannya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan, BMI merupakan satu-satunya bank umum yang mendasarkan kegiatan usahanya atas syariat Islam di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama dan menjadi pionier bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini di tengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya, sistem perbankan yang menerapkan sistem syariah dengan tetap eksis dan mampu bertahan. Dan

²⁷Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*, h.102.

²⁸Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*, h.102.

Bank Muamalat Indonesia yang tidak terpengaruh oleh gejolak krisis ekonomi pada tahun 1998 tersebut.²⁹

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 in Indonesia with strong Regional Presence*”. Adapun Visi dan Misi dari Bank Muamalat Indonesia,³⁰ yaitu:

2. Visi Bank Muamalat Indonesia

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

3. Misi Bank Muamalat Indonesia

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4. Produk-Produk Bank Muamalat

Produk-Produk Bank Muamalat yang diuraikan berikut dalam rangka lebih mengenalkan aneka produk dan Jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai pelopor lahirnya perbankan syariah di Indonesia. Rinciannya merujuk pada situs resmi bank muamalat dan kami

²⁹Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*,h.103

³⁰www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

tulis kembali untuk para pembaca setia blog tipsserbaserbi. Produk dan jasa tersebut adalah :

a. Produk Penghimpunan Dana (Funding Product). Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

- 1) Tabungan *Ummat-Ummat Saving* Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA, dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut.
- 2) Tabungan *Arafah-Arafah Saving* Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa.

Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah.

- 3) Deposito *Mudharabah-Mudharabah Deposit*. Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.
- 4) Deposito *Fulinves – Fulinves Deposit*. Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000 atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (*automatic roll over*) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan.
- 5) Giro *Wadi'ah-Wadi'ah Current Account*. Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan

pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat (Phone Banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran).

- 6) Dana Pensiun Muamalat. Muamalat Pensiun Fund Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.
- 7) *Shar-e* adalah tabungan instan investasi syariah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan Phone Banking dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos di seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp. 125.000; langsung dapat diperoleh satu paket kartu *Shar-e* dengan

saldo awal tabungan Rp. 100.000; sebagai sarana menabung dan berinvestasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Shar-e dapat dibeli di kantor pos. Diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (Phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)

b. Produk Penanaman Dana. Investment Product Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1) Konsep Jual-beli – *Sales-Purchase Concept*

a) *Murabahah*

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian (Q.S An-Nisaa [4]: 29) .

b) *Salam*

Adalah pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka, tunai (Q.S. Al-Baqarah [1]: 282)

c) *Istishna*

Adalah jual-beli barang dimana shani` (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni`

(pemesan). Istishna` sama dengan salam yaitu dari segi objek pesanannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya yakni pada istishna` pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah, atau di akhir pesanan.

2) Konsep Bagi-hasil – *Profit Sharing Concept*

a) *Musyarakah*

Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan (Q.S. Shaad [38]: 24)

b) *Mudharabah*

Adalah kerjasama antara bank dan dengan *mudharaba* (nasabah/pengelola) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shabibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya.

3) Konsep Sewa – *Leasing Concept*

a) Ijarah menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat.

b) *Ijarah Muntahiyah Bittamlik* Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang di tangan si penyewa.

c. Produk Jasa – *Service Product*

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2) *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin (Q.S. Yusuf [12]: 72).

3) *Hawalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain,

merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal `alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

4) *Rahn*

Adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.

5) *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus (Q.S. Al-Hadiid :11). Bagian I-III adalah produk bank muamalat, sementara bagian IV dikategorikan sebagai jasa bank muamalat. IV. Jasa Layanan – *Services* Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank.

b) Salah Muamalat

Merupakan layanan *phone banking* 24 jam dan call center melalui (+6221) 251 1616, 0807 1 6826 2528 (MUAMALAT) atau 0807 11 74273 (SHARE) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah PIN.

c) Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk maupun lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui *phone banking* dan

ATM Muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

d. Jasa-Jasa Lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank. Demikian sejumlah produk dan jasa bank Muamalat Indonesia. Mohon saran dan komentarnya jika terdapat kekeliruan atau telah ada produk atau jasa terbaru dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas Data

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corellation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ r hitung $>$ r tabel”. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)

Num of XY Pair (N)	Deg.Of Freedom (N-2)	Coefficient $\alpha= 0.05$
25	23	0,3610

Pada tabel diatas diketahui bahwa $N=25$ dengan coefficient $\alpha=0,05$ dan r tabel sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila $r > r$ tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Fasilitas Kantor)

No.Soa	r Hitung	Sig	Keterangan
X1	0,000	0,05	Valid
X2	0,000	0,05	Valid
X3	0,000	0,05	Valid
X4	0,000	0,05	Valid
X5	0,000	0,05	Valid
X6	0,000	0,05	Valid
X7	0,000	0,05	Valid
X8	0,000	0,05	Valid
X9	0,000	0,05	Valid
X10	0,000	0,05	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Supportive Boss)

No.Soa	r Hitung	Sig	Keterangan
X1	0,000	0,05	Valid
X2	0,000	0,05	Valid
X3	0,000	0,05	Valid
X4	0,000	0,05	Valid

X5	0,000	0,05	Valid
----	-------	------	-------

Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Bonus)

No.SoaI	r Hitung	Sig	Keterangan
X1	0,000	0,05	Valid
X2	0,000	0,05	Valid
X3	0,000	0,05	Valid
X4	0,000	0,05	Valid
X5	0,000	0,05	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.SoaI	r Hitung	Sig	Keterangan
Y1	0,000	0,05	Valid
Y2	0,000	0,05	Valid
Y3	0,000	0,05	Valid
Y4	0,000	0,05	Valid
Y5	0,000	0,05	Valid

Dari tabel diatas seluruh item pertanyaan kuisioner dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena r hitung > r tabel dan dapat dilnajukan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,50$. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y (Kinerja Karyawan)

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,790	10	0,50	Reliabel
X2	0,778	5	0,50	Reliabel
X3	0,655	5	0,50	Reliabel
Y	0,747	5	0,50	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih dari 0,50. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, semua butir kuisioner digunakan dalam penelitian karena nilai alpha cronbach $> 0,50$.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).³¹

Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		25	25	25	25
Normal Parameters ^a	Mean	31.28	18.52	16.28	14.96
	Std. Deviation	11.816	4.492	3.964	5.256
Most Extreme Differences	Absolute	.255	.309	.156	.331
	Positive	.182	.179	.156	.187
	Negative	-.255	-.309	-.132	-.331
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.546	.780	1.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.057	.577	.068
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data variabel X1, X2, X3 dan Y terdistribusi secara normal karena nilai

³¹Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

signifikansi $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,077, 0,057, 0,577 dan 0,068 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.6

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1952	5	22	.126
X2	3.638	5	22	.115
Y	.423	5	22	.521

Sumber :Data primer diolah, 2018

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besardari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel

independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.154	6.476
X2	.129	7.736
X3	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.³² Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai

³² Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.369	1.614		-.228	.822		
	X1	.346	.065	.777	5.339	.000	.154	6.476
	X2	.206	.186	.176	1.108	.040	.129	7.736
	X3	.043	.116	.032	.372	.044	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,369 + 0,346 X_1 + 0,206 X_2 + 0,046 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$0,369 + 0,346 X_1 + 0,206 X_2 + 0,046 X_3$$

1) Fasilitas Kantor (X_1)

Koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,346 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan fasilitas kantor mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas kantor dengan kinerja, semakin baik fasilitas kantor maka semakin meningkat kinerja.

2) *Supportive Boss* (X_2)

Koefisien regresi variabel *Supportive Boss* (X_2) sebesar 0,206 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *Supportive Boss* mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *supportive boss* dengan kinerja, semakin baik *supportive boss* semakin meningkat kinerja.

3) Bonus (X_2)

Koefisien regresi variabel bonus (X_2) sebesar 0,046 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan bonus mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,046 dengan kinerja, semakin banyak bonus yang diberikan semakin meningkat kinerja.

5. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 4.8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.432	3	205.811	94.932	.000 ^a
	Residual	45.528	21	2.168		
	Total	662.960	24			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 94,932 ini artinya nilai $0,00 < 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Kemudian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

6. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.369	1.614		-.228	.822
	X1	.346	.065	.777	5.339	.000
	X2	.206	.186	.176	1.108	.040
	X3	.043	.116	.032	.372	.044

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.000, X2 sebesar 0,040, X3 sebesar 0,044. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima 2) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 ^a	.931	.922	1.472	1.786

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0,931$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 93,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.³³

C. Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan. Fasilitas kerja

³³Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.

Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < (\alpha) 0,05$.

2. Pengaruh *Supportive Boss* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,044 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kantor, supportive boss dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan karena nilai F hitung $> F$ tabel .

Dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Strategi (strategy) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (*structure*) dan sistem (*system*) yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik.

3. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Supportive Boss berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,040 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya *supportive boss* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus bersikap lebih terbuka pada karyawan dalam hal pekerjaan. Misalnya, *supportive boss* sebaiknya lebih komunikatif dan terbuka pada bawahannya, terutama jika ada kebijakan baru, perkembangan situasi, maupun masalah yang dihadapi perusahaan kepada karyawan. Dengan *supportive boss* yang tepat, besar kemungkinan karyawan

mengindikasikan terciptanya kinerja yang baik pada diri mereka. Perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang jelas kepada karyawan, menghargai pekerjaan yang diselesaikan karyawan, mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan kebijakan perusahaan, memberikan informasi yang jelas yang dibutuhkan oleh perusahaan, memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan perlengkapan kerja yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, implementasi pemberdayaan dengan baik akan menciptakan karyawan terindikasi pada diri mereka.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian bonus merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya bonus yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Jika ingin membutuhkan semangat kerja seseorang dalam pekerjaannya maka perlu menekankan pada beberapa

faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, kondisi kerja kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dengan sesama pekerja. Adapun faktor yang berkaitan dengan ini pekerjaan antara lain: prestasi, tanggung jawab, kemampuan-kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi³⁴.

³⁴Anoraga Pandji. Pengantar Pasar Modal Indonesia. (Jakarta: Mediasoft Indonesia, 2001),h.68.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < (\alpha) 0,05$. Dengan indikator tertinggi adalah sarana kantor dengan nilai 90 dan prasarana kantor juga bernilai 90.
2. *Supportive Boss* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,040 < 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya *supportive boss* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator tertinggi adalah nomor 2 yaitu memberikan dengan nilai 108.
3. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Bengkulu. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,044 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima yang artinya bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator tertinggi adalah nomor 5 yaitu keadilan dan kelayakan dengan nilai 97.

4. Fasilitas kantor, supportive boss dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan karena nilai F hitung $>$ F tabel. Dengan indikator tertinggi adalah nomor 5 yaitu ketepatan waktu dengan nilai 90.

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Bank Muamalat Kcp Bengkulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus meningkatkan fasilitas kantor dan *supportive boss*.
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan semangat karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan bonus kepada karyawan agar memberikan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2015
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta. 2006
- Achmad, S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. 2013
- Edy. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”. (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013
- John, Suprihanto. *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*. Yogyakarta: BPF. 2014
- Komaruddin, Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Kappa-sigma. 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Muhammad, 2014. *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Cet. 1, Yogyakarta: UII Press
- Nasazzi, Aidah (International Bussines Journal) dengan judul *Effects Of Training On Employee Performance*
- Nugroho, Agung, dkk. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Priyatno, Duwi *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012
- Rahma, Nur (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)
- Ruky, Achmad S. 2013. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama

- Santono, Edy. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015)
- Sastradipoera, Komaruddin 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Kappa-sigma
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan. 2014
- Sentono, Suryadi Perwiro. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta
- Suprihanto, John 2014. *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Suryadi, Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015
- Wibowo. 2014. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Tri "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5, 2014
- Widodo, Tri "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5, 2014
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat