

PENGARUH SUMBER DAYA INSANI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH CABANG MEDAN RINGROAD

Putri Khoiriah¹⁾, Ahmad Adib²⁾, Eli Agustami³⁾

¹⁾Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sumatera Utara
Email: putrikhairiah32@gmail.com

²⁾ Fakulats Agama Islam Universitas Islam Sumatera Utara

³⁾ Fakulats Agama Islam Universitas Islam Sumatera Utara

Abstract

This study aims to determine the effect of human resources and facilities on employee performance at Bank Sumut Syariah Medan Ringroad Branch. The sample population in this study was 30 employees of Bank Sumut Syariah Medan Ringroad Branch, while the data collection technique used a questionnaire (questionnaire). Data analysis techniques collect normality test, linearity test and multiple linear regression analysis and hypothesis testing, namely partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and the coefficient of determination. Based on the results of data analysis using the SPSS 16.0 program, the research hypothesis that uses multiple linear regression testing. This means that if the constant, which means that if the variables X1 and X2 are equal to zero, then Y. X1 regression coefficient value indicates if X1 has increased by 100% it will increase learning outcomes. X2 regression coefficient value indicates if X2 has increased by 100% it will increase human resources. The results of the hypothesis test using the facility t-test obtained the value of $t_{count} > t_{table}$, with a probability. The results of the hypothesis test of human resources t-test obtained that the value of $t_{count} > t_{table}$ with a probability. The results of the simultaneous test (F test) obtained a significant. If we compare the value of F_{count} with F_{table} , the result. The result of the coefficient of determination (R^2) shows that the R_{square} meaning that human resources and facilities are able to explain the performance of employees at Bank Sumut Syariah Medan Ringroad Branch.

Kata Kunci: *Sumber, Daya, Fasilitas, Kinerja, Karyawan*

Pendahuluan

Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman karyawan, keahlian, dan kepandaian dari karyawan itu dalam melaksanakan tugasnya, perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan benar atau keprofesionalan yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Apabila karyawan bekerja dengan sungguh sungguh dan mencari keridahan ilmu seperti bekerja sebagai pegawai negeri atau kesehatan seperti dokter, dan angkatan seperti contohnya polisi, presiden, berbisnis atau berdagang. Dengan aturan-aturan yang diajarkan dalam syariat islam, juga bekerja secara professional, dan bersungguh sungguh dan tidak melanggar apa yang diperintahkan oleh Allah SWT, maka ia akan mendapatkan hidayah dan pertolongan dari Allah SWT karna orang yang bekerja seperti sama dengan berjihad. Berjihad yang artinya adalah bukan berperang membela islam dan kaum muslimin saja akan tetapi berjihad bekerja untuk mencari nafkah pun termasuk jihad dijalan Allah SWT. (Sedarmayanti, 2012:287)

Karyawan dan tenaga kerja juga merupakan faktor produksi yang sangat mempengaruhi berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, dimana sebagai suatu faktor produksi tenaga kerja ditempatkan pada posisi ketiga yang berada dibawah faktor tanah dan modal. Untuk itu sumber daya manusia perlu dibina dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitasnya guna untuk meningkatkan kinerjanya. Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah betapa pentingnya dan sulitnya untuk mengatur karyawan atau tenaga kerja. Untuk itu tenaga kerja harus dikembangkan potensinya dan diberikan harapan yang lebih menjanjikan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut dengan meningkatkan diri untuk perusahaan dimasa yang akan datang.

Bank Sumut merupakan badan usaha milik daerah yang kepemilikannya sampai saat ini sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota Sumatera Utara. PT Bank Sumut berusaha memberikan pelayanan terbaik dengan menyediakan produk perbankan dan layanan yang kompetitif, serta dengan menyediakan pelayanan yang baik dengan dilaksanakan oleh para karyawan. Produk dan pelayanan yang baik merupakan impian setiap konsumen. Kepuasan nasabah tidak hanya didukung oleh faktor produk saja, namun juga sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan. Maka sangat penting untuk memiliki kinerja karyawan yang baik. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad merupakan bank yang menggunakan prinsip-prinsip syariah, dan memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad terus memberikan fasilitas dan pengembangan sumber daya insani kepada karyawannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Ringroad yang berlokasi di jalan ringroad setia budi No. 47, kelurahan asam kumbang, kecamatan medan selayang, kota medan yang dituju pada karyawan marketing bank sumut kantor cabang syariah Medan Ringroad. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan marketing Bank Sumut Syariah Medan Ringroad yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan di amati sebagai sampel dengan jumlah 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data hasil penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu sumber daya insani (X1) dan fasilitas (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan telah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner/angket.

Dalam penelitian ini peneliti mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel sumber daya insani (X1), 7 pernyataan untuk variabel fasilitas (X2) dan 7 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner yang disebar ini diberikan kepada 30 karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode *skala Likert*.

1. Sumber Daya Insani (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Sumber Daya Insani) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebar yaitu :

Skor Kuesioner Untuk Variabel X1 (Sumber Daya Insani)

Alternatif Jawaban										
ItemPern	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	64,86	10	35,14	0	0	0	0	30	100
2	10	40,54	20	59,46	0	0	0	0	30	100
3	23	62,16	7	35,14	0	2,70	0	0	30	100
4	2	5,41	21	56,76	7	13,51	0	24,32	30	100
5	6	29,73	24	64,86	1	5,41	0	0	30	100
6	7	18,92	20	78,38	3	2,70	0	0	30	100
7	11	35,14	19	51,35	0	13,51	0	0	30	100

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a Jawaban responden untuk item 1 variabel Sumber daya insani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden dengan persentase 64,86%.
- b Jawaban responden untuk item 2 variabel sumber daya insani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 59,46%.
- c Jawaban responden untuk item 3 variabel sumber daya insani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 62,16%.
- d Jawaban responden untuk item 4 variabel sumber daya insani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang responden dengan persentase 56,76%.
- e Jawaban responden untuk item 5 variabel sumber daya insani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 64,86%.
- f Jawaban responden untuk item 6 variabel sumber daya insani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 78,38%.
- g Jawaban responden untuk item 7 variabel Sumber daya insani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 51,35%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui sumber daya insani terhadap kinerja karyawan sudah baik, dimana persentase sumber daya insani berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan sumber daya insani.

2. Fasilitas (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Fasilitas) yang di rangkum dalam tabel frekuensi yang dapat dilihat pada tabel 11 yang membentuk skor kuesioner untuk variabel X2 (Fasilitias) sebagai berikut:

Skor Kuesionel Untuk Variabel X2 (Fasilitas)

Alternatif Jawaban					
ItemPern	SS	S	TS	STS	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	27,04	20	54,05	0	18,92	0	0	30	100
2	10	45,94	20	54,05	0	0	0	0	30	100
3	19	51,35	11	45,94	0	2,70	0	0	30	100
4	8	37,84	22	59,46	0	2,70	0	0	30	100
5	8	21,62	21	56,76	1	21,62	0	0	30	100
6	19	51,35	10	45,94	1	2,70	0	0	30	100
7	5	13,51	25	59,46	0	27,04	0	0	30	100

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden untuk item 1 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 54,05%.
- Jawaban responden untuk item 2 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 54,05%.
- Jawaban responden untuk item 3 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 51,35%.
- Jawaban responden untuk item 4 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang responden dengan persentase 59,46%.
- Jawaban responden untuk item 5 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang responden dengan persentase 56,76%.
- Jawaban responden untuk item 6 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 51,35%.
- Jawaban responden untuk item 7 variabel fasilitas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang responden dengan persentase 59,46%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui kemandirian belajar pada siswa sudah baik, dimana persentase fasilitas berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan kemandirian belajar Siswa.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Skor Kuesioner Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban										
ItemPern	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	29,73	26	70,67	0	0	0	0	30	100
2	7	37,84	23	62,16	0	0	0	0	30	100
3	6	29,73	24	64,86	0	5,41	0	0	30	100

4	10	43,24	20	54,05	0	2,70	0	0	30	100
5	2	21,62	28	75,68	0	2,70	0	0	30	100
6	11	48,65	19	51,35	0	0	0	0	30	100
7	9	16,22	21	51,35	0	32,43	0	0	30	100

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a Jawaban responden untuk item 1 variabel kinerja karyawan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang responden dengan persentase 70,67%.
- b Jawaban responden untuk item 2 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 62,16%.
- c Jawaban responden untuk item 3 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 64,86%.
- d Jawaban responden untuk item 4 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 54,05%.
- e Jawaban responden untuk item 5 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang responden dengan persentase 75,68%.
- f Jawaban responden untuk item 6 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 51,35%.
- g Jawaban responden untuk item 7 variabel kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 51,35%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad sudah baik, dimana persentase kinerja karyawan berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan kinerja karyawan agar Bank Sumut Syariah Cabang Ringroad Medan lebih baik lagi.

Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS 22.0 tentang pengaruh variabel Sumber Daya Insani (X1), Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan uji prasyarat sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14266108
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096

	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.886

Sumber: Diolah SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,886. Artinya Asymp. Sig.(2-tailed) > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas menggunakan Software SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	179.568	15	11.971	1.479	.200
	Linearity	72.791	1	72.791	8.992	.007
	Deviation from Linearity	106.776	14	7.627	.942	.535
	Within Groups	170.000	21	8.095		
Total		349.568	36			

Sumber: Data Diolah SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai sig. Deviation from linearity > 0,05 yaitu 0,535 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel Sumber Daya Insani (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.365	3.697		1.992	.054
disiplin_X1	.082	.038	.249	2.141	.040
kemandirian_X2	.472	.085	.649	5.569	.000

Devenden Variabel: Hasil Belajar (Y).

Sumber: Data Diolah SPSS, 22.0

Berdasarkan pada tabel IV.13, maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,365 + 0,082X_1 + 0,472X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- Nilai Konstanta sebesar 7,635 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Sumber Daya Insani (X1) dan Fasilitas (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,365.
- Nilai koefisien regresi X1 = 0,082 menunjukkan apabila sumber daya insani mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan hasil belajar sebesar 8,2%.
- Nilai koefisien regresi X2 = 0,472 menunjukkan apabila fasilitas mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 47,2%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

1) Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Uji t

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.365	3.697		1.992	.054
Sumber Daya Insani_X1	.082	.038	.249	2.141	.040

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X1 yaitu Sumber Daya Insani memiliki signifikansi sebesar $0,04 < 0,05$, artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

Dari tabel IV.16 tentang pengaruh sumber daya insani (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 2,141 > ttabel 2.026 dengan probabilitas Sig 0,04 < 0,05. Dapat di simpulkan bahwa sumber daya insani (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.365	3.697		1.992	.054
	Fasilitas-X2	.472	.085	.649	5.569	.000

Dependent Variable: Fasilitas_Y

Sumber: Hasil Diolah SPSS, 22.0

Berdasarkan Tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X2 yaitu Fasilitas memiliki signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya bahwa Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad. sedangkan pada nilai ttabel didapat dari tabel distribusi t dicari pada signifikansi 5% (0.05) : 2 = 2.5% (uji dua arah) derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 36-1-1 = 34 maka didapat t tabel sebesar 2.032. Oleh karena nilai thitung > ttabel = 2.091 > 2.032 dengan taraf signifikan 0.044, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pendapatan Ijarah positif secara signifikan terhadap Laba.

Berdasarkan Tabel IV.17 tentang pengaruh Fasilitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 5,569 > ttabel 2.026 dengan probabilitas Sig 0,000>0,05. Dapat di simpulkan bahwa fasilitas (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

Pengaruh Sumber Daya Insani dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.365	3.697		1.992	.054

Sumber Daya Insani_X1	.082	.038	.249	2.141	.040
Fasilitas_X2	.472	.085	.649	5.569	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 22.0

Berdasarkan Tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X dan X2 yaitu Sumber day insani dan fasilitas memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan ringroad.

Berdasarkan Tabel IV.18 tentang pengaruh Sumber daya insani (X1) Dan Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,569$ dan $t_{hitung} 2,141 > t_{tabel} 2,026$ dengan probabilitas Sig $0,000 > 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa Sumber Daya Insani (X) dan Fasilitas (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Uji F

Anova^D

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	202.144	2	101.072	23.310	.000 ^a
Residual	147.424	34	4.336		
Total	349.568	36			

a Predictors: (Constant), Fasilitas_X2, Sumber Daya Insani_X1

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 22.0

Berdasarkan Tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa sumber daya insani dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $23,310 > 3,250$ sehingga di simpulkan bahwa sumber daya insani dan fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar sumber daya insani dan fasilitas dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi

sumber daya insani dan fasilitas dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.553	2.082

Predictors: (*Constant*), Fasilitas_X2, Sumber Daya Insani_X1

Sumber: Data Diolah SPSS, 22.0

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,578 atau sama dengan 57,8% artinya bahwa sumber daya insani dan fasilitas mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad adalah sebesar 57,8% dan sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikut sertakan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Sumber Daya Insani terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah Cabang Medan Ringroad yang menyatakan nilai $t_{hitung,141} > t_{tabel,026}$ dengan probabilitas $Sig\ 0,04 < 0,05$ Dapat di simpulkan bahwa Sumber daya insani secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah Cabang Medan Ringroad.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara sumber daya insani terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erinda Fauziah, Wahyu Hidayah dan Bulan Prabawani (2014) dengan judul “pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa bumi putera 1912 Semarang”. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan fasilitas sebesar 90.05%, motivasi, disiplin dan fasilitas tergolong rendah dengan rata-rata 44,39. Motivasi, disiplin dan fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa ($t_{hitung} = 5,22$; dan $sig. = 0,000$, dengan koefisien determinasi sebesar 28,1%.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad yang menyatakan nilai $t_{hitung\ 5,569} > t_{tabel\ 2.026}$ dengan probabilitas $Sig\ 0,00 > 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sumber Daya Insani dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sumber daya insani dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad yang menyatakan nilai $t_{hitung\ 5,569}$ dan $t_{hitung\ 2.49} > t_{tabel\ 2.026}$ dengan probabilitas $Sig\ 0,00 > 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa sumber daya insani dan fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara sumber daya insani dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Bagi Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad dalam meningkatkan fasilitas yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan lebih baik lagi maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan diikuti dengan pengembangan sumber daya insani, karena pengembangan sumber daya insani memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan Ringroad. Karena jika pengembangan sumber daya insani baik maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, untuk variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani dengan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi dalam bekerja, kepuasan kerja dan lain-lain yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Daftar Bacaan

Ahmad Munir, “*Kerja Perspektif Al-Qur’an*”, Jurnal AL-Tahir, Vol. 11 No.1, Mei 2011.

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama, 2011.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2011.

Asri Laksimi Riani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Cut Emiarti, Teridah Sembiring, “*Pengaruh Fasilitas dan Sumber Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan*”, Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan”.
Jurnal: JDA.

Departemen Agama, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Bandung: Jumanatul ‘Ali ART, 2004.

Duwi Prayatno, *Paham Analisis Statistik data dengan SPSS Cet.II*, Yogyakarta: Media Kom, 2010

Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE, 2011.

Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press, 2009.

Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Galia Indonesia, Cet IV, 2004.

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Rosidah, “*Pengaruh Kopetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja (studi kasus PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur)*”, Jurnal: Universitas Airlangga Surabaya, 2005.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet ke-4.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, CV 2009.
- Sumarno Zain, *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga, 1988
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Saparingga, Wina. *Analisis Perbandingan Tingkat Perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Fasilitas Pembiayaan Mikro (STudi Kasus di BRI Syariah KCP Kopo Bandung)*. Skripsi S1 Universitas Islam Bandung, 2015.
- Sholeh, Mohammad. *Analisis Strategi Inovasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*. Skripsi S1 Universitas Diponegoro Semarang, 2008.
- Sudjatmoko, Agung. *Cara Cerdas Manjadi Pengusaha Hebat*. Jakarta: Visi Media, 2009. Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhayradi dan Purwanto. *Statistik: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sumarsono, Sony. *Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Syah. Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Sudjana. Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Al Gasindo, 1987.
- Sumarno Zain, *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga, 1988.