

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim tersebar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri Perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

pada tanggal 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki

kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing ditingkatkan global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan suatu ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah Perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam. (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Adapun jejak langkah pendirian Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut :

Tabel IV
Jejak Langkah BSI Dari Tahun ke Tahun

NO	Tahun	Deskripsi
1	2007	<ul style="list-style-type: none"> • PT Bank Syariah Indonesia (Persero) Tbk mengakuisisi Bank Jasa Arta.

2	2008	<ul style="list-style-type: none"> • Bank Indonesia mengeluarkan izin usaha melalui suratnya no.10/67/Kep.GBI/DpG/2008. • Pada Tanggal 17 November 2008 PT Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi dengan mengubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam. • Pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan unit usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk untuk melebur kedalam PT Bank BRI Syariah (proses <i>spin off</i>) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009.
3	2009	<ul style="list-style-type: none"> • Grand Lauching BRI Syariah oleh Menteri Negara BUMN Sofyan Djalil pada 1 Juni 2009.
4	2010	<ul style="list-style-type: none"> • Peluncuran 7 nilai budaya kerja BRI Syariah: PASTI OKE, yaitu profesional, Antusias, Penghargaan, SDM, Tawakal, Integritas, Orientas bisnis dan Kepuasan pelanggan. • Live Core Banking System SyIAR (Syariah Integrated & Automated Realtime) yang

		dilengkapi dengan aplikasi Electronic Financing Originating System (efoS) dan Management Information System (MIS).
5	2011	1) Implementasi layanan syariah Bank BRI Syariah di 18 kantor cabang BRI.
6	2012	2) BRI Syariah mengukuhkan diri sebagai bank syariah pertama didunia yang memiliki layanan moobile banking di 4 (empat) market online, yaitu Blackberry App World, Google Play, Apple Store, dan Nokia Store. 3) Peluncuran Tabungan Impian BRI Syariah.
7	2013	4) BRI Syariah mengembangkan program Sharia Officer Development Program (SODP) untuk menciptakan bankir-bankir yag memiliki kompetensi besar dalam perbankan syariah serta kesamaan pemahaman terhadap bisnis BRI Syariah. 5) <i>Rebranding</i> Tabungan BRI Syariah iB menjadi Tabungan Faedah BRI Syariah. 6) BRI Syariah disetujui oleh Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.

8	2014	<p>7) Peluncuran Internet Banking BRI Syariah.</p> <p>8) Implementasi aplikasi penunjang pembiayaan elektronik (Apple) untuk mendukung proses penyaluran pembiayaan secara cepat dan akurat.</p>
9	2015	<p>9) BRI Syariah ditunjuk oleh OJK sebagai Indonesia First Movers on Sustainable Banking.</p> <p>10) BRI Syariah sebagai bank syariah pertama di Indonesia yang meluncurkan laku pandai Syariah BRISSMART.</p> <p>11) BRI Syariah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia sebagai peserta lelang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN).</p>
10	2016	<p>12) BRI Syariah menerbitkan Sukuk Mudharabah Subordinasi I BRI Syariah tahun 2016 untuk memperkuat permodalan.</p>
11	2017	<p>13) Bank syariah pertama yang menyalurkan KUR syariah sebesar Rp58,1 miliar dengan jumlah nasabah sebanyak 2.578 nasabah.</p> <p>14) Bekerja sama dalam penyaluran Subsidi Bantuan Uang Muka (SUBM) untuk ASN dan</p>

		<p>swasta untuk pembiayaan KPR FLPP pada tahun 2017 dengan realisasi sebesar Rp950 miliar.</p> <p>15) Ditunjuk oleh Kementerian Keuangan RI sebagai bank penerima pajak negara secara elektronik melalui Modul Penerimaan Negara (MPN) generasi kedua bagi nasabah korporasi maupun perorangan.</p>
12	2018	<p>16) BRI Syariah go public pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia, melakukan penawaran saham perdana (initial public offering) sebesar 2.623.350.600 kepada investor domestik maupun asing, dengan nominal Rp500 per saham.</p>
13	2019	<p>17) Pada milad ke-11 BRI Syariah mengembangkan inovasi teknologi untuk internal business process guna mempercepat layanan kepada nasabah, yaitu kemaslahatan untuk rakyat madani (i-Kurma). i-Kurma merupakan aplikasi digital untuk memproses pembiayaan mikro.</p> <p>18) Dimulainya implementasi Qanun Lembaga</p>

		Keuangan Syariah di Aceh yang dilakukan oleh BRI dan BRI Syariah.
14	2020	19) BRI Syariah melakukan pengembangan i-Kurma. Gen 2 untuk semakin meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah. i-Kurma Gen 2 ini merupakan pengembangan dari produk sebelumnya untuk mempercepat proses permohonan pencairan pembiayaan mikro.
15	2021	20) BRI Syariah bergabung dengan Bank Syariah MAndiri dan BNI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H.

Sumber : PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Tahun 2022.

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1445 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomer SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden

Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83% PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui kementrian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Bank Syariah, 2022).

PT Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai adalah salah satu dari pada jaringan besar Bank Syariah Indonesia yang terletak di kecamatan Hulu Sungai Utara tepatnya di kota Amuntai, dimana PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Amuntai dahulunya adalah salah satu bank yang bermarger bersama dengan BRI Syariah dan Bank BNI Syariah yaitu Bank Syariah Mandiri, hingga pada tanggal 1 Februari 2021 secara resmi ketiga bank tersebut di Marger dan menjadi bank syariah terbesar yaitu Bank Syariah Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

TOP 10 Global Islamic Bank

b. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Budaya/Nilai-Nilai Perusahaan

Bank Syariah Indonesia memiliki budaya dan juga nilai-nilai utama sebagai dasar pembentukan karakter SDM sebagaimana yang diselaraskan dengan Surat Edaran Kementerian BUMN No.SE-7/MBU/07/2020, maka dari itu BSI menjadikan “AKHLAK” sebagai nilai dari perusahaan Bank Syariah Indonesia (BSI). Adapun kepanjangan dari pada "AKHLAK" adalah sebagai berikut :

a. Amanah

Bank Syariah Indonesia memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

b. Kompeten

Bank Syariah Indonesia terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

c. Harmonis

Bank Syariah Indonesia terus saling peduli dan menghargai perbedaan.

d. Loyal

Bank Syariah Indonesia terus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

e. Adaptif

Bank Syariah Indonesia terus berinovasi dan anusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

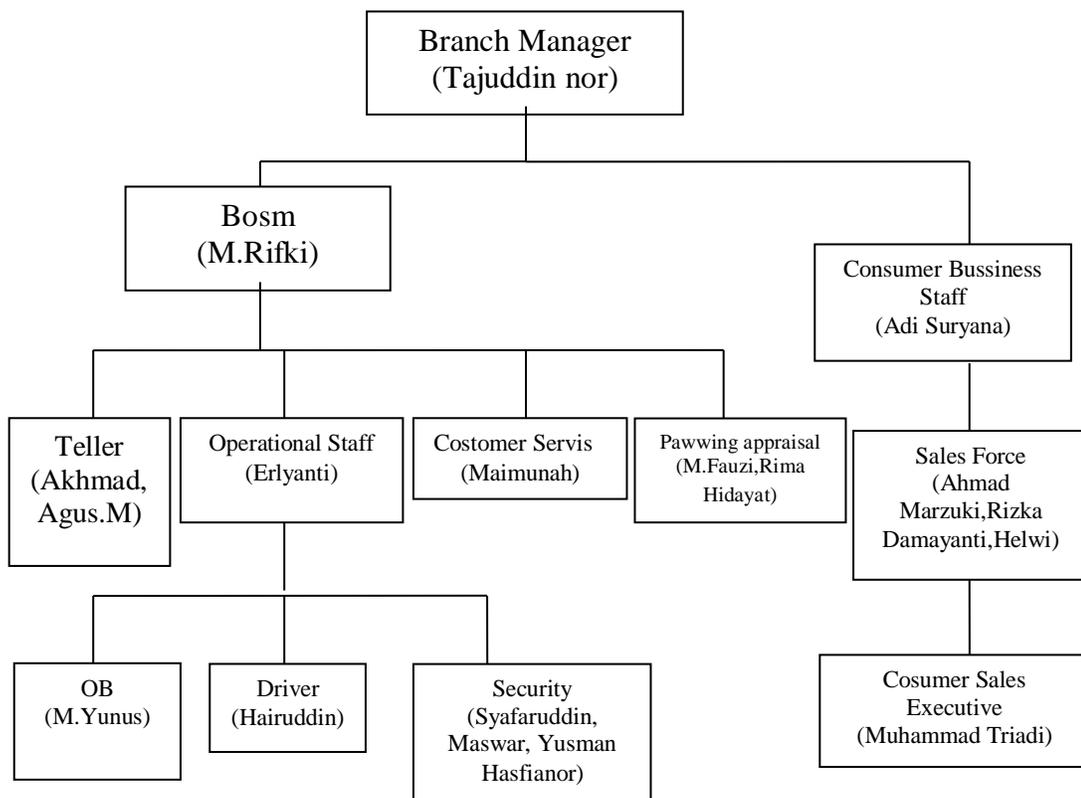
f. Kolaboratif

Bank Syariah Indonesia membangun kerjasama yang sinergis.

4. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi dimana struktur organisasi merupakan suatu tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas dan peranan perorangan dalam sebuah perusahaan berdasarkan jabatannya. Selain itu juga struktur organisasi sering disebut dengan bagan atau skema organisasi dengan cara memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan pekerjaan antara orang yang satu dengan lainnya yang terdapat dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Begitu pula dengan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Amuntai, dimana personilnya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing, dan saling membantu satu sama lain dengan saling berhubungan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Untuk mengetahui lebih lanjut secara mendalam struktur organisasi dari Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai adalah sebagai berikut :

Gambar IV.II
Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai



Sumber data : Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai 2021

5. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai adalah sebagai berikut: (Dokumen Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai).

a. Tugas dan Tanggung Jawab Branch Manager

1. Memastikan tercapainya target laba dan kinerja bisnis segmen bisnis pembiayaan (micro business banking, consumer) pendanaan, FBI dan contribution margin dari lokasi yang berada dalam kondisinya.

2. memastikan berjalannya unit kerja KCP Amuntai.
3. Membimbing dan mengarahkan kegiatan penghimpunan dana, penyaluran pembiayaan, pemasaran jasa-jasa maupun produk bank berdasarkan kebijakan dari direksi serta mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
4. melakukan evaluasi atas setiap kinerja karyawan dan memberikan pengarahan dalam penyusunan program-program target yang akan dicapai.
5. melakukan penanggung jawab operasional dan financial kantor cabang pembantu.

b. Tugas dan Tanggung Jawab Branch Operations Service Manager

1. Memperbaiki dan meningkatkan standar layanan.
2. Meningkatkan kualitas penanganan penyelesaian handling complaint.
3. Monitor pengelolaan aktivitas umum, pembukuan, mtransaksi kliring dan kegiatan operasional lainnya agar berjalan lancar dan sesuai dengan ketentuan.
4. Memonitoring terkait pengelolaan kas.
5. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan (Penyimpanan, Pengambilan, dan Pengeluaran) agunan gadai emas.
6. Mengecek dan melakukan review uji kualitas terhadap karatase dan berat agunan emas sesuai PTO penaksiran emas.

7. Mengelola aktifitas layanan financing operation pada masa transisi.
8. Mengelola dan memonitor kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi anti pencurian uang dan pencegahan pendanaan terorisme (APU-PPT).
9. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhi prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

c. Tugas dan Tanggung Jawab Operational Staff

1. Melakukan aktivitas transaksi kliring (SKNBI), transaksi transfer keluar, kliring keluar, dan masuk sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Melaksanakan transaksi domestic dan kliring lainnya. (*Payroll, payment point, pelimpahan transaksi valas*) sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Melakukan transaksi pembukuan, pencairan pembiayaan, pembayaran bagi hasil pembiayaan, biaya-biaya dan pembukuan lainnya.
4. Memelihara administrasi dan dokumentasi seluruh transaksi, melakukan pemeriksaan atas kebenaran dan keewajaran pencatatan laporan keuangan.

5. Melaksanakan aktivitas administrasi penutupan asuransi seluruh asset milik bank.
6. mengelola penyimpanan dan pengambilan agunan dalam brankas besar diruang khasanah secara dual custody dengan BOSM.
7. Menyediakan alat-alat penaksiran untuk review uji kualitas untuk BOSM terhadap karatase dan berat agunan emas.
8. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhib prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

d. Tugas dan Tanggung Jawab Consumer Business Staff

1. Melakukan aktivitas sales seperti presentasi, canvasing, dan menjelaskan produk, biaya serta program guna mencapai target pencapaian.
2. Melakukan tindak lanjut komitmen bank kepada nasabah dari closing aktivitas penjualan.
3. Mengumpulkan aplikasi pembukaan rekening nasabah sesuai ketentuan dan SLA.
4. Membuat laporan kunjungan dalam melakukan aktivitas *selling* atau *cross selling* baik kepada nasabah maupun calon nasabah yang menjadi target market atau costumernya.

5. Melakukan kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi Anti Pencucian Uang Dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).
6. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhkan prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

e. Tugas dan Tanggung Jawab Costumer Sales Executive

1. Melakukan identifikasi dan pemetaan potensi kompetensi penghimpunan dan / jasa layanan transaksional untuk mendukung pencapaian target bisnis cabang.
2. Melaksanakan aktivitas penjualan atas nasabah eksisting yang dikelola mencakup *calling*, *visiting* dan *closing*.
3. Melakukan pemasaran *produk funding* atau *transactional banking: Cash Management, Trade Finance, Treasury, Giro, Tabungan dan Deposito* kepada nasabah eksisting yang telah ditetapkan.
4. Melakukan tindak lanjut komitmen bank kepada nasabah dari *closing* aktivitas penjualan.
5. Membuat laporan keuangan dalam melakukan aktivitas *selling* atau *cross selling* baik kepada nasabah maupun calon nasabah yang menjadi target market atau costumernya.

6. Melakukan kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi Anti Pencucian Uang Dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).
7. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhkan prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

f. Tugas dan Tanggung Jawab Customer Service

1. Memonitor terlaksananya layanan transaksi customer service dan teller berjalan dengan standar layanan.
2. Memonitor dan mengatur pagu kas sesuai dengan batas yang ditentukan.
3. Mengulas dokumen transaksi customer service dan teller.
4. Memonitor dokumentasi transaksi customer service dan teller.
5. Memonitor dokumentasi barang berharga (Buku Tabungan, Kartu ATM, PIN, dan lainnya).
6. Memonitor dan tidak menindaklanjuti penyelesaian handling complain.
7. Memonitor dan koordinasi dengan cabang yang ditunjuk terkait aktivitas sentra kas dan penyelesaian kewajiban kepada ketiga atas aktivitas *Cash in Transit (CIT) supply* dan *remise* cabang.
8. Memonitor penyelesaian cleansing data nasabah baru dan eksisting.

9. Mendukung cross selling / up selling produk dan jasa kepada nasabah.
10. Memelihara nasabah eksisting dana
11. Memonitor pelaporan baik internal dan eksternal.
12. Melakukan prinsip Know your Costumer (KYC) dan pencucian uang (APU) dan pencegahan pendanaan teroris (PPT).
13. Melakukan kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi Anti Pencucian Uang Dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).
14. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhi prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

g. Tugas dan Tanggung Jawab Pawning Appraisal

1. Melakukan tindak lanjut atas permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Mengulas dokumen pembiayaan gadai untuk memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan.
3. Melakukan penaksiran agunan gadai meliputi analisa fisik, analisa kimia dan berat jenis sesuai PTO penaksiran emas serta tanggung jawab ata penilaian dan keaslian agunan. Mengusulkan / merekomendasikan permohonan pembiayaan gadai.
4. Melakukan proses pencairan pembiayaan gadai.

5. Melakukan memelihara dokumen pembiayaan gadai.
6. Melakukan pengkinian data pemblayan gadai.
7. Melakukan pembukaan rekening tabungan baru apabila nasabah belum memiliki rekening di bank.
8. Melakukan entry agunan ke dalam aplikasi monitoring agunan emas.
9. Monitoring nasabah jatuh tempo / perpanjangan dan membuat surat peringatan.
10. Bersama komite melakukan tahapan penjualan agunan.
11. Melakukan penutupan asuransi agunan Gold in Transit (GIT).
12. Melakukan kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi Anti Pencucian Uang Dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).
13. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhi prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

h. Tugas dan Tanggung Jawab Teller

1. Melakukan layanan transaksi dana baik tunai dan non tunai berdasarkan kebutuhan transaksi nasabah.
2. Melakukan pengelolaan uang kas.
3. Memeriksa uang layak edar dan uang tidak layak edar.

4. Membuat laporan sesuai dengan ketentuan baik dari pihak internal maupun pihak eksternal.
5. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhi prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

i. Tugas dan Tanggung Jawab Sales Force

1. Menjalankan kegiatan pemasaran & merekomendasikan produk-produk pawning dan dana kepada calon nasabah / nasabah.
2. Memastikan pencapaian target bisnis gadai emas yang telah ditetapkan meliputi.
3. pembiayaan gadai dan free based income gadai baik kuantitatif maupun kualitatif.
4. Melakukan aktivitas marketing meliputi telemarketing, marketing onsite, dan promosi lainnya untuk mencapai target bisnis yang ditetapkan dan meningkatkan hubungan bisnis antara bank dengan nasabah.
5. Mengedintifikasi dan memitigasi fraud dan potensi resiko lainnya (pemalsuan emas, dll) yang dapat merugikan bank.
6. Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktivitas gadai.
7. Memastikan pelaksanaan standar layanan nasabah bisnis gadai emas.

8. Memastikan ketetapan waktu dan akurasi pelaporan bisnis gadai emas (intern dan ekstern).
9. Memastikan tindak lanjut hasil audit intern/ekstern.
10. Memastikan tindak lanjut persetujuan atau penolakan pembiayaan gadai yang diajukan diatas limit kewenangannya.
11. Menyelesaikan fasilitas pembiayaan bisnis gadai emas bermasalah.
12. Menerima nasabah, mengumpulkan dan melakukan verifikasi dokumen sesuai dengan RAC.
13. Melakukan pemenuhan dokumen persyaratan akad.
14. Melakukan penandatanganan SBGE sesuai kewenangan.
15. Bersama komite melakukan penjualan agunan.
16. Melakukan penyampaian referral produk bank lainnya kepada nasabah pawning.
17. Melakukan kegiatan analisa / pelayanan nasabah dengan implementasi Anti Pencucian Uang Dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT).
18. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan internal bank, serta memenuhi prinsip kehati-hatian, *sharia compliance* dan tidak bertentangan dengan GCG (*Good Corporate Governance*).

j. Tugas dan Tanggung Jawab Security

1. Menjaga keamanan kantor.

2. Menyambut nasabah dengan ramah dan baik.
3. Membantu setiap nasabah yang hendak keluar dan masuk kantor.
4. Selalu cekatan dalam menghadapi situasi yang tak terduga.

k. Tugas dan Tanggung Jawab Office Boy

1. Menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor.
2. Membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan.
3. Menyediakan manan dan perlengkapan lainnya.
4. Membaantu melayani nasabah dan karyawan lainnya.

l. Tugas dan Tanggung Jawab Driver

1. Menjaga kebersihan mobil kantor.
2. Memastikan kondisi mobil terjaga baik.
3. Bertugas membawa personil urusan kantor atau bisnis diluar.

Sumber data : Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai 2021.

6. Karakter Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Amuntai dengan jumlah orang sekitar 18 orang. Karakteristik responden memiliki beberapa kegunaan salah satunya adalah dapat mendeskripsikan identitas responden yang ada sehingga gambaran dari jawaban yang diberikan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner dapat diprediksi. Adapun karakter responden yang dimaksud menyangkut jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Untuk itu secara lebih jelasnya mengenai karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikanlah karakteristik responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pastinya disetiap organisasi/instansi memiliki karyawan yang memiliki gender/jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Ada beberapa pendapat para ahli mengatakan terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dapat mempengaruhi kinerjanya, tetapi beberapa ahli juga ada yang berpendapat bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada konteks tertentu seperti keterampilan dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan dalam belajar. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel V
Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	13 Responden	72,2 %
2	Perempuan	5 Responden	27,7%
	Jumlah	18 Responden	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Tabel V menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Responden laki-laki berjumlah 13 orang dengan presentase 72,2% dan responden perempuan sebanyak 5 Orang dengan tingkat presentase 27,7% Perbedaan secara biologis antara laki-laki dan perempuan terlihat dari postor tubuh dan juga fisik laki-laki yang lebih kuat dibandingkan perempuan sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Selain itu, tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif (Payaman J. Simanjuntak, 2001: 40) dapat diketahui dan ditarik kesimpulan bahwa perbedaan mendasar laki-laki dan perempuan terutama secara biologisnya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan dengan usia pada Tabel VI. Jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel VI
Karakter Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	17- 24Tahun	1 Responden	5,5%
2	24 - 35 Tahun	11 responden	61,1%
3	35 - 49 Tahun	6 Responden	33,3%
4	50 Tahun keatas	0 Responden	0%
	Jumlah	18 Respponden	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Berdasarkan tabel VI menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak merespon usia mereka pada 17 - 24 tahun sebanyak 1 orang dengan tingkat presentase 5,5% kemudian responden dengan usia 24 - 35 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 61,1% serta disusul dengan responden yang berusia 35 - 49 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat presentasi 33,3%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah beberapa karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.3. Jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel VII
Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	1-10 Tahun	13 Responden	72,2%
2	11-20 Tahun	5 Responden	27,7%
	Jumlah	18 Responden	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Berdasarkan tabel VII menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak merespon dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 13 orang dengan tingkat presentase 72,2% kemudian disusul dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat presentase 27,7% Robbins (2007) menjelaskan bahwa, beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dengan kinerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai, Hardikriyawan (2014). Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan telah ditemukan sebagai peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan, Fahmi (2013:39).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan adalah salah satu karakteristik dari seorang responden yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui kemampuan seseorang. Berdasarkan beberapa penelitian para ahli menjelaskan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, didalam organisasi tingkat pendidikan adalah suatu hal yang menjadi tolak ukur perkembangan kemampuan seseorang yang diharapkan menjadi sumber daya yang semakin baik. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagaimana terlampirkan pada tabel dibawah ini :

Tabel VIII
Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	4 Responden	22,2%
2	Diploma	1 Responden	5,5%
3	S1	13 Responden	72,2%
	Jumlah	18 Responden	100%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Hasil pengolahan data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel VIII adalah dimana terdapat 4 responden yang berpendidikan SMA dengan tingkat presentase 22,2% , pendidikan Diploma sebanyak 1 orang dengan tingkat presentase 5,5%, dan yang berpendidikan S1 se-banyak 13 orang dengan presentase 72,2% diketahui bahwa tingkat akhir pendidikan yang lebih tinggi (S1) mempunyai presentase yang lebih banyak di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.

Sebagaimana dalam UU pasal 3 No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan ini dapat dikatakan seseorang yang bekerja dengan produktivitas yang baik haruslah dipersiapkan dengan benar. Persiapan sumber daya yang baik adalah dengan melalui pendidikan akademik yang tinggi dan pendidikan non akademik.

7. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 18 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap pernyataan masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Pada Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 indikator yang terbagi kedalam 10 pernyataan. Hasil tanggapan variabel fokus pada karyawan yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel IX
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X1.1	11	7	0	0	0	18
2	X1.2	14	4	0	0	0	18
3	X1.3	12	6	0	0	0	18
4	X1.4	11	7	0	0	0	18
5	X1.5	11	7	0	0	0	18
6	X1.6	12	6	0	0	0	18
7	X1.7	11	7	0	0	0	18
8	X1.8	9	6	2	0	0	18
9	X1.9	7	10	1	0	0	18
10	X1.10	12	6	0	0	0	18

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IX Menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Lingkungan Kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

1. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Di tempat kerja saya, penerangan yang digunakan memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat kerja saya, terdapat lampu cadangan apabila arus listrik padam.

3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat kerja saya, diberi AC untuk masing- masing ruangan.
4. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Suhu udara ditempat kerja saya sejuk sehingga nyaman untuk melakukan pekerjaan.
5. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Diruangan kerja saya tidak terdapat bau-bau yang mengganggu aktivitas.
6. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat kerja saya terdapat alat yang menunjang kinerja saya.
7. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Pengharum ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.
8. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Warna cat yang ada di ruang kerja saya sangat cocok untuk menghiasi ruang kerja saya.
9. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Dokumen – Dokumen yang ada ditempat kerja saya tertata dengan rapi dan di simpan ditempat yang aman.

10. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat kerja saya terjaga dari hal-hal yang membahayakan karyawan.

b. Deskripsi Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP)

Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) pada penelitian ini diukur melalui 8 indikator yang terbagi kedalam 13 pernyataan. Hasil tanggapan variabel pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel X
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Standar Operasional Prosedur

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	X2.1	9	6	3	0	0	18
2	X2.2	10	7	1	0	0	18
3	X2.3	7	9	2	0	0	18
4	X2.4	10	7	1	0	0	18
5	X2.5	10	7	1	0	0	18
6	X2.6	6	9	2	1	0	18
7	X2.7	7	11	0	0	0	18
8	X2.8	7	5	3	3	0	18
9	X2.9	9	6	2	1	0	18
10	X2.10	8	4	4	2	0	18
11	X2.11	11	6	1	0	0	18
12	X2.12	10	5	2	1	0	18
13	X2.13	8	7	3	0	0	18

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel X Menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

1. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Prosedur pekerjaan yang diterapkan telah sejalan dengan standar pekerjaan yang lain.
2. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Aturan – aturan yang telah di tetapkan ditempat kerja mampu saya pahami dan diterapkan dengan baik.
3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : SOP yang diterapkan dapat membuat pekerjaan lebih singkat dan cepat dalam mencapai target perusahaan.
4. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya memenuhi target yang telah diberikan oleh atasan saya.
5. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah efisien dan efektif.
6. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Prosedur yang di standarkan sesuai dengan kemampuan pegawai.

7. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Hasil pekerjaan saya dapat diukur baik kuantitas maupun kualitas.
8. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Prosedur yang di standarkan sesuai dengan kebutuhan pelayanan.
9. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Kebutuhan yang saya perlukan di sediakan oleh atasan saya.
10. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Aturan yang ditetapkan di perusahaan saya tidak melanggar peraturan perundang-undangan.
11. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, mampu saya jalani, taati, dan laksanakan.
12. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Aturan yang ditetapkan oleh perusahaan saya sudah sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan.
13. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik seesuai dengan standar perusahaan.

c. Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel Standar Produktivita Karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 indikator yang terbagi kedalam 11 pernyataan. Hasil tanggapan variabel pada Produktivitas Karyawan yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel XI
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Karyawan

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Y1	9	7	2	0	0	18
2	Y2	9	8	1	0	0	18
3	Y3	8	10	0	0	0	18
4	Y4	10	8	0	0	0	18
5	Y5	12	6	0	0	0	18
6	Y6	8	9	1	0	0	18
7	Y7	7	9	2	0	0	18
8	Y8	8	9	1	0	0	18
9	Y9	8	10	0	0	0	18
10	Y10	9	9	0	0	0	18
11	Y11	5	11	2	0	0	18

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel XI Menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Produktivitas Karyawan. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

1. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya dan rekan-rekan kerja memiliki sikap yang profesional dalam kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya selalu berusaha mencari hal-hal yang bisa meningkatkan hasil perusahaan.
4. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang memuaskan.
5. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.
6. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Rekan – rekan saya memiliki semangat kerja yang tinggi.
7. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat saya terdapat pelatihan yang bisa menunjang kemampuan kerja saya dan rekan saya.
8. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Ditempat kerja, saya dan rekan-rekan saya memiliki kualitas kerja yang baik.

9. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Tantangan yang ada ditempat kerja saya melatih saya untuk bekerja lebih giat lagi.
10. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya selalu memperbaiki kesalahan yang slalu saya lakukan pada saat bekerja.
11. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa 18 responden/semua responden setuju dengan pernyataan : Saya selalu memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

B. Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala/kejadian yang diukur. Maka konsep yang digunakan adalah jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. adapun pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel XIII
HASIL UJI VALIDITAS**

NO	VARIABEL	r Hitung	r Tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA				
1	X1	0,676	0,468	Valid
2	X2	0,631	0,468	Valid
3	X3	0,908	0,468	Valid

4	X4	0,905	0,468	Valid
5	X5	0,819	0,468	Valid
6	X6	0,819	0,468	Valid
7	X7	0,848	0,468	Valid
8	X8	0,852	0,468	Valid
9	X9	0,758	0,468	Valid
10	X10	0,642	0,468	Valid
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR				
1	X1	0,904	0,468	Valid
2	X2	0,775	0,468	Valid
3	X3	0,769	0,468	Valid
4	X4	0,775	0,468	Valid
5	X5	0,607	0,468	Valid
6	X6	0,570	0,468	Valid
7	X7	0,584	0,468	Valid
8	X8	0,615	0,468	Valid
9	X9	0,702	0,468	Valid
10	X10	0,570	0,468	Valid
11	X11	0,653	0,468	Valid
12	X12	0,503	0,468	Valid
13	X13	0,735	0,468	Valid
PRODUKTIVITAS KARYAWAN				
1	X1	0,773	0,468	Valid
2	X2	0,893	0,468	Valid
3	X3	0,809	0,468	Valid
4	X4	0,824	0,468	Valid
5	X5	0,768	0,468	Valid
6	X6	0,823	0,468	Valid
7	X7	0,838	0,468	Valid
8	X8	0,953	0,468	Valid
9	X9	0,964	0,468	Valid
10	X10	0,921	0,468	Valid
11	X11	0,547	0,468	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Berdasarkan dari pada tabel XIII menunjukkan bahwa uji validitas yang dilakukan keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%. Artinya setiap pernyataan atau indikator variabel dinyatakan

valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan tabel yang sudah ditunjukkan dapat diketahui bahwa semua r Hitung dari semua instrumen bernilai diatas r Tabel, artinya setiap pernyataan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Pengujian Reliabilitas

Adapun metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha, adalah konstruk atau varibel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel XII
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics LINGKUNGAN KERJA X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Reliability Statistics STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	13

Reliability Statistics PRODUKTIVITAS KARYAWAN Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	11

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

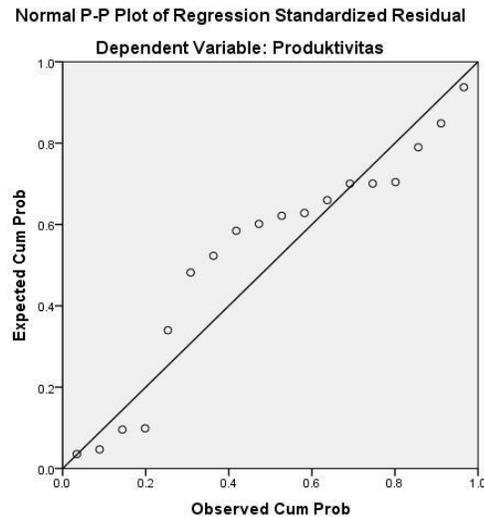
Adapun hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930, 0,910 & 0,949 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan ini dapat diketahui dan disimpulkan bahwa semua hasil dari variabel mendapatkan angka Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,6 dan dapat dikatakan seluruh pernyataan reliabel dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015 : 155 – 156).

Gambar IV.III
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primier yang diolah dengan SPSS.21

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, walaupun ada beberapa sebaran data yang berjauhan dari sekitaran garis diagonalnya namun masih berdistribusi secara normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan cara melakukan metode kolmogorov smirnov, dimana hasil nilai dari kolom residual akan di uji untuk mencari nilai signifikansi. Dimana pengambilan keputusan pada metode kolmogorov smirnov adalah jika nilai sig > 0,05 maka nilai residual berdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel XV
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49179953
Most Extreme Differences	Absolute	.203
	Positive	.137
	Negative	-.203
Test Statistic		.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.396
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primier yang diolah dengan SPSS.21

Hasil dari pada uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov yang dilakukan adalah nilai Exact signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,396, maka dapat diketahui bahwa nilai $0,396 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal. Adapun metode yang digunakan pada uji kolmogorov smirnov ini adalah *Exact Method* dimana metode ini dipilih berdasarkan dengan alasan bahwa metode ini lebih akurat pengukurannya dengan menggunakan sampel data yang lebih kecil. Sebagaimana yang dikatakan oleh Cyrus R. Mehta dan Nitin Patel sebagai berikut : *“Calculating exact results can be computationally intensive, time-consuming, and can sometimes exceed the memory limits of your machine. In general, exact tests can be performed quickly with sample sizes of less than 30. Table 1.1 and Table 1.2 provide a guideline for the conditions under which exact results can be obtained quickly. In Table 1.2, r indicates rows, and c indicates*

columns in a contingency table”.(Cyrus,Nitin: 2010 Hal: 5). Berdasarkan kutipan tersebut disimpulkan bahwa *Exact method* dapat digunakan pada saat sampel yang akan diteliti memiliki jumlah yang sedikit, selaras dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 18 orang maka *Exact method* sangat cocok untuk digunakan.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi liner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Tabel XVI
Hasil Uji Linieritas Variabel Bebas (Lingkungan Kerja) dengan Variabel Terikat (Produktivitas Karyawan) di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	317.167	7	45.310	3.128	.050
		Linearity	245.832	1	245.832	16.973	.002
		Deviation from Linearity	71.335	6	11.889	.821	.578
	Within Groups		144.833	10	14.483		
	Total		462.000	17			

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Berdasarkan tabel XVI, hasil nilai sig. Dari uji linieritas variabel bebas (lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Karyawan) sebesar 0,578. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai Sig. Tersebut memenuhi kriteria pengambilan keputusan Karena $0,578 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini terdapat hubungan

yang linier antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Karyawan) di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.

Tabel XVII
Hasil Uji Linieritas Variabel Bebas (SOP) dengan Variabel Terikat
(Produktivitas Karyawan) di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * SOP	Between Groups	(Combined)	399.500	12	33.292	2.663	.144
		Linearity	235.500	1	235.500	18.840	.007
		Deviation from Linearity	164.000	11	14.909	1.193	.451
	Within Groups		62.500	5	12.500		
	Total		462.000	17			

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Berdasarkan tabel XVII hasil nilai sig. Dari uji linieritas variabel bebas (SOP) dan variabel terikat (Produktivitas Karyawan) sebesar 0,451. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai Sig. Tersebut memenuhi kriteria pengambilan keputusan Karena $0,451 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (SOP) dan variabel terikat (Produktivitas Karyawan) di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2015 : 103) dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada

multikolinieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2015 : 104). Hasil dari uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel XIV
Hasil Uji Multikolinieritas

MODEL	Collinearity Static	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Lingkungan kerja	.202	4.948
Standar Operasional Prosedur	.202	4.948

Dependent Variabel : Produktivitas

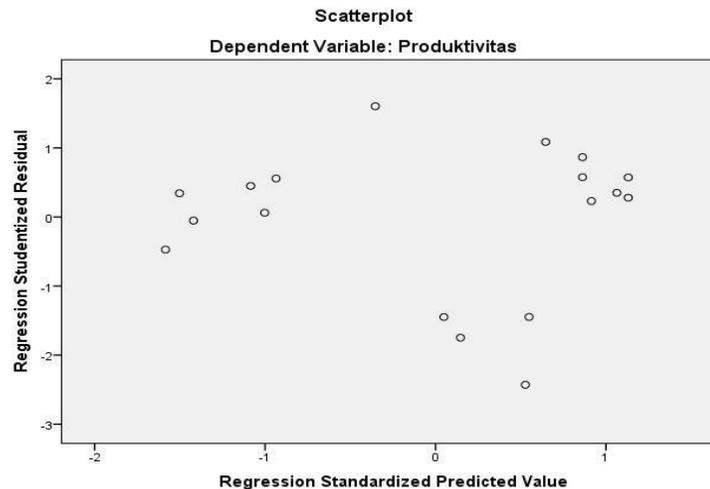
Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS.21

Hasil pengujian pada tabel XIV diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 01 – 10, dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Salah satu persyaratan yang harus terpenuhi pada uji heteroskedastisitas adalah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Adapun uji heteroskedastisitas yang dilakukan disini adalah menggunakan metode Scatterplots.

Gambar IV.IV
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Sebagaimana yang ditampilkan pada gambar IV adalah hasil dari pada uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot, diketahui bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, hal ini menjelaskan tidak terjadinya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model reegresi yang dibuat.

3. Uji Statistik

a. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Model persamaan regresi yang baik adalah yang memnuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data distribusi normal, model harus bebas dari

gejala multikolenearitas. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel XVIII
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.274	10.281		.708	.490		
	Lingkungan Kerja	.578	.490	.454	1.179	.257	.202	4.948
	SOP	.260	.324	.309	.802	.435	.202	4.948

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Berdasarkan dari pada output SPSS diatas pada tabel XIII, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7.274 a + 0,578 X1 + 0,260 X2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Constanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Standar operasional prosedur

e = Error

Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai a sebesar 7.274 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan standar operasional prosedur (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel produktivitas karyawan tidak mengalami perubahan.

- Nilai X1 adalah sebesar 0,578, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X1) maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,578 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai X2 adalah sebesar 0,260, menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel standar operasional prosedur (X2) maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Koefisiensi determinasi berkisaran antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisiensi determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel XIX
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.492	3.71730

a. Predictors: (Constant), SOP, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Hasil perhitungan regresi dari tabel XIX dapat diketahui bahwa koefisiensi determinasi (R square) yang diperoleh adalah sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan variabel Standar Operasional Prosedur (X2) mempunyai kontribusi/sumbangan sebesar 55,1% terhadap produktivitas karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti. Dengan ini dapat dikatakan dan diambil kesimpulan bahwa variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel produktivitas dengan jumlah angka 55,1%. Dan 45,9% dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebaas bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak. (Pnymo, 2011, hlm: 50). Dari analisis yang digunakan pada penelitian ini diperoleh output pada tabel berikut :

Tabel XX
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.725	2	127.362	9.217	.002 ^b
	Residual	207.275	15	13.818		
	Total	462.000	17			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), SOP, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Hasil dari perhitungan statistic uji F pada tabel XX diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 9,217, setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,63 dengan signifikan 5% (0,5). Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,217 > 3,63$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$ ini berarti bahwa variabel independen (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji T dapat dilihat pada output coefficient dari hasil analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis dilakukan perbandingan antara nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} <$

Ttabel maka H_0 diterima, Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Pnymo, 2011, hlm: 102). Maka dari itu pengambilan keputusan pada uji T adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini maka diperoleh hasil output pada tabel berikut :

Tabel XXI
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.274	10.281		.708	.490
	Lingkungan Kerja	.578	.490	.454	1.179	.257
	SOP	.260	.324	.309	.802	.435

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primier yang diolah menggunakan SPSS.21

Dari tabel XXI diatas dapat diketahui dan interpretasikan sebagai berikut :

- Diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,257 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,179 < T_{tabel} 2,131$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan atau dapat

disimpulkan bahwa variabel X1 atau lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

- Diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,435 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,802 < T$ tabel $2,131$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan. Artinya model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan atau dapat disimpulkan bahwa variabel X1 atau penerapan standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. Pembahasan Analisis Data

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka didapatkan hasil ada pengaruh negative dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja dimana t Hitung bernilai sebesar $(1,179)$ lebih kecil dari pada t Tabel $(2,131)$ dan nilai signifikan yang menunjukkan $0,257 > 0,05$ terletak daerah penerimaan H0, maka dapat disimpulkan pernyataan hipotesis pertama pada penelitian “Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Syariah Indonesia di KCP Amuntai” ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dari jawaban para responden dan juga observasi yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja yang meliputi beberapa indikator yaitu penerangan, suhu udara, warna dan tata letak serta

keamanan, tidak terlalu berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karyawan yaitu karena menurut karyawan dengan adanya penerangan yang terlalu terang membuat mata silau dan fokus menjadi hilang, suhu udara yang terlalu dingin akan membuat para karyawan menjadi ngantuk, sedangkan untuk tata letak dan keamanan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Namun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati (201:2) bahwa, lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara non fisik. kondisi kerja yang baik atau sesuai apabila sumber daya manusia/karyawan pada suatu organisasi tersebut dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. dan menurut (Nitisemito, 1992. hal: 183) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Tetapi selain itu peneliti juga menemukan hal menarik ketika observasi yang dilakukan yaitu di Bank Syariah Indonesia KCP Amuntai lebih mengedepankan motivasi kerja untuk menunjang dari pada produktivitas karyawan, hal ini ditandai dengan adanya budaya membaca do'a pagi, pembacaan budaya perusahaan "AMANAH", dan adanya pembacaan cerita para nabi, sahabat, tabiin serta pengambilan makna dibalik cerita tersebut dalam pengaplikasian bekerja sehari-hari.

Dan hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Marlia Monica (2019) dengan judul “Pengaruh Kerja Shift, Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk Kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batanghari” yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk Kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batanghari.

2. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka didapatkan hasil ada pengaruh negative dan tidak tidak signifikan variabel standar operasional prosedur dimana t_{Hitung} bernilai sebesar (0,802) lebih kecil dari pada t_{Tabel} (2,131) dan nilai signifikan yang menunjukkan $0,435 > 0,05$ terletak daerah penerimaan H_0 , maka dapat disimpulkan pernyataan hipotesis pertama pada penelitian “Ada pengaruh signifikan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Syariah Indonesia di KCP Amuntai” ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dari jawaban para responden dan juga observasi yang dilakukan terhadap variabel standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan menyatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan, hal ini dikarenakan kurangnya tingkat pengetahuan karyawan terhadap pentingnya menjalankan SOP dalam keberlangsungan kerja yang membuat karyawan tidak secara penuh menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan SOP nya, sehingga dapat mengurangi tingkat produktivitas karyawan di sebuah organisasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Angih dan Nelman, 2011. hal: 17) terhadap bebrapa manfaat yang didapatkan ketika para karyawan memahami akan pentingnya penerapan SOP dalam sebuah organisasi seperti mengurangi kesalahan yang terjadi saat menjalankan aktivitas kerja, dapat mempermudah dan waktu diperlukan untuk kegiatan training karyawan, dapat dikendalikannya perubahan kebijakan yang sewaktu-waktu dapat berubah, dan seluruh kegiatan yang dapat disamaratakan. Dengan adanya sop karyawan dapat

mengetahui rincian peran dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efesien. Hal ini diperkuat oleh Suzaki (1991:75-89), yang mengatakan bahwa standarisasi sangat diperlukan untuk menentukan arah perbaikan kinerja. Untuk memperbaiki kinerja produksi diperlukan standar prosedur kerja atau SOP. Selanjutnya, Suzaki (1991:149-160) mengatakan bahwa untuk perbaikan proses diperlukan standar prosedur kerja yang efektif dan efisien dengan menetapkan standar kerja atau standar operasi kerja (standard of operation procedure atau SOP) yang akan diacu oleh karyawan.

Dan hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ellene Pricillia Budiarmo, Suwignyo Widagdo (2021) dengan judul “Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. BPR Wilis Jember” yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan pada Karyawan PT. BPR Wilis Jember.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Keputusan ini diambil berdasarkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ atau nilai F hitung $9,217 > F$ Tabel $3,62$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh oleh variabel Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan, atau terdapatnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara keseluruhan terhadap variabel Y. Maka dari pada itu hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan atau H1 diterima dan H0 ditolak.

Tentu saja produktivitas karyawan sangatlah penting bagi sebuah instansi atau sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang sudah sangat besar. Hal ini sebagai mana yang sudah disebutkan oleh Sinungan “pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. (Sinungan, 2003. Hal: 9).

Hasil penelitian ini juga selaras dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Inayah (2018) dengan judul “Pengaruh SOP (Standar Operasi Prosedur) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT BNI 46 (PERSERO) TBK Cabang Mattoangin di Kota Makassar” yang menunjukkan

bahwa variabel SOP (Standar Operasi Prosedur) dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas pegawai pada PT BNI 46 (PERSERO) TBK Cabang Mattoangin Makassar.