

## PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PEMBANGUNAN KERINCI

Elex Sarmigi<sup>1)</sup>, Edia Satria<sup>2)</sup>, Syukrawati<sup>3)</sup>, Desiana<sup>4)</sup>

<sup>1,3,4)</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci

<sup>2)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

E-Mail: [elxsarmigi@gmail.com](mailto:elxsarmigi@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of facilities and intellectuality on employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. The population in this study amounted to 40 people, namely all employees of PT. People's Credit Bank for Kerinci Development. While the sample size of 35 respondents with the sampling technique Probability Sampling is a sampling method in which every member of the population has the same opportunity to be selected as a sample. The data analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The study results stated a significant influence between facilities and intellect on the performance of employees of PT. BPR Pembangunan Kerinci partially or simultaneously has a significant influence.*

**Keywords:** Employee Performance; Facility; Intellectuality

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Intelegktualitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang, yaitu Seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Sedangkan ukuran sampel sebanyak 35 orang responden dengan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling*, merupakan metode sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas dan intelegktualitas terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Fasilitas; Intelegktualitas

## 1. PENDAHULUAN

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

Adanya kemajuan teknologi khususnya teknologi informasi menuntut kecepatan dan ketepatan dalam berbagai jenis transaksi keuangan di bank terhadap nasabah atau masyarakat. Sehingga, harus dipahami dan disadari bahwa transaksi keuangan dilakukan untuk mencapai hasil akhir berupa kepuasan dan kenyamanan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Pada dasarnya fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja timbul dari suatu intelektualitas terhadap karyawan dalam menggunakan fasilitas yang ada dan dapat menerapkan sistem transaksi keuangan di bank dengan baik (Dahlius & Ibrahim, 2016).

Saat ini setiap bank menghadapi persaingan yang ketat, meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut bank untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan serta berusaha memenuhi harapan karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pesaing, hanya bank yang berkualitas yang dapat bersaing di tengah masyarakat (Yulianto, 2016).

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu. Hal ini merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan fasilitas dan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang intelektualitas, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan fasilitas terhadap kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Leon, Chiffman, & Leslie, 2008).

### Fasilitas

Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat mempermudah dan memperlancar usaha, dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di bank. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan dapat digunakan dalam kegiatan-kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas terhadap karyawan sangatlah penting bagi bank, karena dapat menunjang kinerjanya, seperti dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan tersebut (Leon, Chiffman, & Leslie, 2008).

Fasilitas yang disediakan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci merupakan sarana dan prasarana untuk mengembangkan intelektualitas terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu perusahaan. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja dengan baik. Fasilitas kerja

harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di perusahaan. Ketidakersediaannya fasilitas dibidang pekerjaan, dan kurangnya sumber daya insani seperti sering kali karyawan kurang memahami fungsi dan tugasnya masing-masing, hal seperti ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

### **Intelektualitas**

Suksesnya suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut agar para karyawannya dapat berpikir secara intelektual yang tinggi. Sehingga karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja dicapai oleh karyawannya akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Intelek berarti proses atau daya pemikiran yang lebih tinggi yang berkaitan dengan pengetahuan, terpelajar, cendekia, dan kecerdasan berpikir. Sedangkan intelektual berarti berpikiran jernih terhadap ilmu pengetahuan. Intelektualitas merupakan suatu proses atau daya pikir seseorang yang jernih dan lebih tinggi terhadap ilmu pengetahuan, serta mampu beranalogi secara baik, berimajinasi, berkreasi, dan berinovasi yang baik. Intelektualitas merupakan salah satu anugerah dari Allah Swt. kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya (Syahril, 2020). Manusia dengan kecerdasan berpikirnya dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berpikir dan belajar terus menerus. Allah Swt. Berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 269.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ٢٦٩

Artinya: “Allah menganugerahkan al-hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al-Qur'an dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”. (QS. Al-Baqarah Ayat 269).

Dalam ayat tersebut kata 'aql juga dapat dihubungkan dengan predikat orang-orang yang intelektualitas seperti kata (orang-orang yang mempunyai pikiran). Intelektualitas merupakan *intelegency* yang berkaitan dengan cara berpikir yang lebih kognitif dan dapat menilai sesuatu dengan baik, serta dapat mempertimbangkan suatu pemikiran yang berkaitan dengan strategi pemecahan masalah secara logika dan jelas.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci merupakan tempat masyarakat bertransaksi dalam menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yang berupa tabungan dan deposito, kemudian menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit. PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci sebagai acuan suatu lembaga intermediasi pastinya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya, demi mencapai keberhasilan perusahaan dan mewujudkan apa yang telah menjadi visi dan misi perusahaan tersebut.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci saat ini masih mempunyai fasilitas yang cukup baik dan memadai, namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif terhadap kinerja karyawan, yaitu tidak tersedianya ruangan istirahat bagi karyawan, tidak tersedianya Wifi baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Cabang, hal ini dapat menyebabkan akses kerja karyawan terhambat jika jaringan atau sinyal mengalami gangguan. Maka dengan hal tersebut diperlukan pemikiran yang intelektual terhadap kinerja karyawan yang tinggi dan dimiliki oleh seseorang yang secara otomatis yang bisa membuat orang tersebut berfikir dan memilih apa yang sebaiknya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci tentunya tidak mengharapkan pekerjaan yang hanya mementingkan permasalahan yang ada pada fasilitas terhadap kinerja karyawan. Tetapi bagaimana caranya supaya karyawan bisa memahami dan memanfaatkan fasilitas yang ada di bank tersebut dengan baik. Permasalahan-permasalahan seperti ini seharusnya tidak terjadi jika manajemen melengkapi fasilitas di bank tersebut dan para karyawan memiliki intelektualitas yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kompetensi mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. *Field research* yaitu penelitian lapangan yang meneliti dan mengkaji permasalahan-permasalahan yang ada di lapangan dan dihubungkan dengan teori-teori yang ada (Gunawan, 2016).

Pada penelitian ini variabel penelitiannya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Daryanto (2017)
3.	Fasilitas (X <sub>1</sub> )	Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prasarana</li> <li>2. Perlengkapan dan peralatan kantor</li> <li>3. Peralatan inventaris</li> <li>4. Alat transportasi</li> </ol>	Priyatmono (2017)
2.	Intelektualitas (X <sub>2</sub> )	Intelektualitas merupakan suatu proses atau daya pikir seseorang yang jernih dan lebih tinggi terhadap ilmu pengetahuan, serta mampu beranalogi secara baik, berimajinasi, berkreasi, dan berinovasi yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam menggunakan bilangan</li> <li>2. Efisiensi dalam berbahasa</li> <li>3. Kecepatan dalam pengamatan</li> <li>4. Kemudahan dalam mengingat</li> <li>5. Kemudahan dalam memahami hubungan</li> <li>6. Imajinasi</li> </ol>	Difa (2018)

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Full Sampling* yang merupakan metode *sampling* yang setiap

anggota populasi terpilih sebagai sampel. Alasan tersebut didasarkan pada jumlah populasi yang kurang dari 100 (Sekaran & Buogie, 2017).

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, sementara untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji F. Untuk mempermudah dalam pengolahan data, maka penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS 26.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Instrumen Penelitian

###### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar (Ghozali, 2013). Untuk uji validitas dilakukan terlebih dahulu melakukan uji coba kuesioner tersebut pada responden yang mempunyai karakteristik yang sama, kemudian hasil masing-masing item kuesioner dikorelasikan dengan skor total. Dengan melakukan uji coba 30 responden yang berbeda, adapun hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan di Uji	Jumlah Pertanyaan Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	23	21
2	Fasilitas (X <sub>1</sub> )	15	14
3	Intelektualitas (X <sub>2</sub> )	18	18

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dilihat dari 23 pertanyaan yang di uji untuk variabel Kinerja Karyawan hanya 21 item pertanyaan yang dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>) dari 15 pertanyaan yang diajukan hanya 14 item pertanyaan yang lulus uji validitas, sementara itu untuk variabel Intelektualitas (X<sub>2</sub>) dari 18 butir pertanyaan yang di uji, semua dinyatakan valid. Item pertanyaan yang dinyatakan lulus uji validitas selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

###### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui besar indeks kepercayaan instrumen dari variabel fasilitas dan intelektualitas terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pertanyaan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen reliabel jika nilai Cronbach's alpha > dari 0,600 (Sugiyono, 2008). Dari analisis dengan program SPSS diperoleh uji reabilitas untuk setiap variabel seperti dibawah ini:

**Tabel 3.  
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Indikator	Cronbach's Alpha Ukur	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
1	Fasilitas	0,600	0,810	Reliabel
2	Intelektualitas	0,600	0,901	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,600	0,905	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dapat digunakan metode Kolmogrov-Smirnov. Dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data observasi dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test	Understanded Residual	$\alpha$	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,171	0,05	Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,171 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas pada penlitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas (X1)	0,968	1,033	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Intelektualitas (X2)	0,968Z	1,033	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 5 di atas, antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Fasilitas sebesar 1,033 dan Intelektualitas sebesar 1,033 selain itu, nilai tolerance dari masing-masing variabel tidak kurang dari 0,1 yaitu sebesar 0,968 Dengan demikian dapat disimpulkan antara tidak terdapat gejala multikolonear antara variabel bebas yang di uji dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan ketiga variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,446	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Fasilitas (X1)	0,222	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Intelektualitas (X2)	0,793	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Dari hasil heteroskedastisitas pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai  $p$ -value (sig) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data observasi dinyatakan homogen.

### Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, maka dibangunlah persamaan regresi sebagai berikut

**Tabel 7. Persamaan Regresi**

Model	Konstanta	Koef. Regresi
Fasilitas (X1)	100,083	2,337
Intelektualitas (X2)		5,782

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dibangun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 100.083 + 2,337X_1 + 5,782X_2$$

1. Diperoleh konstanta sebesar 100.083 dimana nilai tersebut bertanda positif, artinya apabila diasumsikan bahwa tidak ada perubahan nilai dari variabel bebas yang terdiri dari Fasilitas (X<sub>1</sub>) dan Intelektualitas (X<sub>2</sub>), maka Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci masih dalam kategori yang baik.
2. Berdasarkan regresi diatas maka diketahui nilai koefisien regresi variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>) sebesar 2,337 (positif). Artinya, jika setiap penambahan atau perbaikan Fasilitas akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci.
3. Koefisien regresi variabel Intelektualitas sebesar 5,782 dimana nilai tersebut juga bertanda positif, yang menyatakan bahwa setiap bertambahnya intelektualitas karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci, akan meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh Fasilitas (X<sub>1</sub>) dan Intelektualitas (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial maka digunakanlah uji t.

**Tabel 8. Hasil Uji t Statistik**

Model	t hitung	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Fasilitas (X1)	5,796	0,003	0,05	H <sub>1</sub> Diterima
Intelektualitas (X2)	9,181	0,000	0,05	H <sub>2</sub> Diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

- a. Fasilitas ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima.
- b. Intelegualitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima.

2. Hasil Uji F

Uji-F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berupa Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelegualitas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci.

Adapun hasil dari uji F tersebut yaitu sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji F Statistik**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Keterangan</b>
15,318	0,000	0,05	H <sub>3</sub> Diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai F hitung 15,318 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima artinya secara bersama-sama Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelegualitas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci. Atau dengan kata lain, model regresi yang di uji dalam penelitian ini dinyatakan Fit (cocok).

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelegualitas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci, maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

<b>R Square</b>	<b>Adj. R Square</b>	<b>Keterangan</b>
0,672	0,624	62,4%

Sumber: Data diolah dengan SPSS. 26

Dari tabel diatas, maka terlihat nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,624 atau 62,4%. Artinya besaran pengaruh yang diberikan oleh Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelegualitas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci yaitu 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel prediktor lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Fasilitas ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
- b. Intelegualitas ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- c. secara bersama-sama Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelegualitas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci. Atau dengan kata

lain, model regresi yang di uji dalam penelitian ini dinyatakan Fit (cocok). Hal ini dibuktikan dengan dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

- d. Besaran pengaruh Fasilitas ( $X_1$ ) dan Intelektualitas ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Pembangunan Kerinci yaitu 62,4%.

#### DAFTAR REFERENSI

- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Journal: JOM FISIP*, 3(2).
- Difa, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Palembang. *Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang*.
- Faisal. (2016). Kecerdasan Intelektual Rasulullah Saw; Perspektif Hadis. *Jurnal Ulunnuha*, 6(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haryono, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. *Benefita*, 2, 169-178.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. . Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Leon, Chiffman, & Leslie. (2008). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Indeks.
- Nisa, C. (2018.). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar–Agar Industri Medan. *Skripsi: Universitas Negeri Medan*.
- Priyono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . PT. Zifatama Publisher.
- Sekaran, U., & Buogie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. . Bandung: ALFABETA.
- Syahril. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektualitas dan Moralitas terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *MENARA ILMU*, XIV(II).
- Yulianto, T. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Malang. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Malang*.