

**PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH**

**(Studi Kasus Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



**Oleh :**

**Iqbal Ilham**  
**NIM : 4012013049**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**LANGSA**

**1438 H/2017 M**

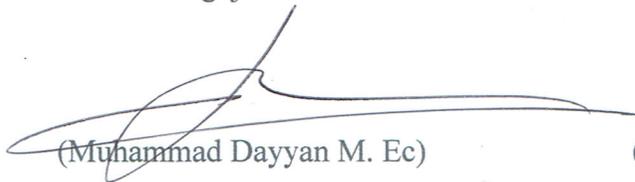
## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa)” an. Iqbal Ilham, NIM 4012013049 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 16 Oktober 2017. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 16 Oktober 2017

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



(Muhammad Dayyan M. Ec)

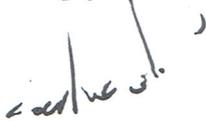
NUPM. 9920100303

Penguji II



(Ade Fadhillah FW Pospos, MA)

Penguji III



(Dr. Zulkarnaini, MA)

NIP. 19670511 199002 1 001

Penguji IV



(Zulkarnain Mora, M. HRD)

NIDN. 0109097201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
IAIN Langsa



Dr. Iskandar Budiman, M. CL

NIP. 19650616 199503 1 002

## PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH  
(Studi Kasus Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa)**

Oleh :

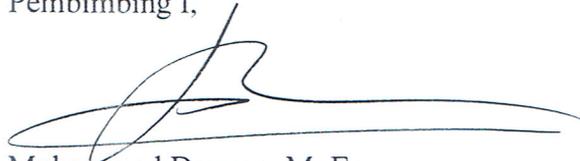
Iqbal Ilham

Nim. 4012013049

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 31 Juli 2017

Pembimbing I,



Muhammad Dayyan, M. Ec

Pembimbing II,



Ade Fadhillah FW Pospos, MA

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam



Muhammad Dayyan, M. Ec

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Ilham

N i m : 4012013049

Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 12 Agustus 1995

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Kampong Baro, Langsa Lama, Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 14 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan



**Iqbal Ilham**

# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*"IKUTI KATA HATIMU"*

**"PERJUANGAN YANG KERAS AKAN  
MENGHASILKAN SESUATU YANG BESAR  
SESUNGGUHNYA  
USAHA TIDAK AKAN MENGKHIANATI HASIL"**

**"مَنْ جَدَّ وَجَدَّ"**

**Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan berhasil  
(mendapatkannya).**

*Karya ini kusembahkan untuk:*

- ❖ Ayah dan Ibu tercinta.
- ❖ Kakak, Abang dan Adik ku.
- ❖ Sahabat Uindara ku
- ❖ Untuk Almamater kebanggaanku

## Abstrak

Keberhasilan suatu perbankan ditentukan oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam meningkatkan kualitas perbankan syariah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kualitas sumber daya insani. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BPRS Adeco, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya insani terhadap kinerja karyawan BPRS Adeco, (3) Untuk mengetahui bagaimana BPRS Adeco meningkatkan sumber daya insani karyawannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Adeco dengan sampel adalah 20 orang nasabah. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada BPRS Adeco. Dari hasil uji SPSS diketahui bahwa sumber daya insani berpengaruh sebesar 36% terhadap kinerja karyawan pada BPRS Adeco, sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, BPRS Adeco telah membuat SOP mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi masing-masing karyawan, tidak hanya itu karyawan juga diberikan pelatihan rutin baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa bonus, penambahan gaji dan kenaikan pangkat/jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan *Phunishment* (sanksi) yaitu penurunan jabatan dan pemecatan.

## **Abstract**

The success of a bank is determined by the performance of its employees, employee performance is an important indicator in improving the quality of sharia banking. Employee performance is influenced by many factors such as the quality of human resources. The purpose of this research is To know whether there is influence between human resources but performance of Adebo BPRS employee, To know how big influence of human resource to performance of employees of Adeco BPRS, and last To know how Adeco BPRS increase source human resources of employees in improving company performance. The method used in this research is survey method with quantitative approach. The population in this research is all employees of Adeco BPRS with sample is 20 customer.

The results obtained in this study indicate that there is a significant positive effect between human resources on employee performance in Adeco BPRS. From the result of SPSS test, it is known that human resources have 36% effect on employee performance on Adeco BPRS, while 64% is influenced by other variable which is not examined in this research. In improving employee performance, Adeco BPRS has made SOPs on the rights and obligations that must be fulfilled by each employee, not only that employees are also given regular training both internal training and external training. Adeco BPRS also makes a policy that for employees who excel will be rewarded in the form of bonuses, additional salary and promotion / position. While employees who perform poorly will be given Phunishment (sanctions) namely the decline of office and dismissal.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayahNya sehingga penulis dapat menyusun sampai selesai skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus PT. BPRS Adeco Langsa)”**. Semoga shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan para pengikutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses sampai dengan selesainya, penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Muhammad Yunah dan Ibu Tuti Erdawati yang telah memberikan kesempatan untuk belajar menjalani hidup, selalu memberikan bimbingan, ilmu, semangat dan kasih sayang yang tidak terhingga serta do'a yang tiada henti tercurahkan kepada penulis. Sungguh tiada hal yang lebih berarti dalam hidup ini selain bertakwa kepada Allah SWT dan berbakti kepada kedua orang tua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan yang hakiki baik di dunia maupun di akhirat.
2. Bapak Dr. H. Zulkarnaini, MA, selaku Rektor IAIN Langsa yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam ilmu pengetahuan di IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, yang telah memberika kesempatan bagi

penulis untuk menimba ilmu dalam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

4. Bapak Muhammad Dayyan, M.Ec selaku ketua jurusan dan sekaligus sebagai pembimbing I penulis yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ade Fadhillah FW Pospos, MA, selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan segala pengetahuannya dengan penuh kesabaran dan ketulusan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah IAIN Langsa yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.
7. Bapak Muchlis, SE selaku Direktur Operasional Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di bank tersebut.
8. Fitria Wulan Dari, Sri Mawar Rahayu, Riyan Gunawan selaku kakak dan abang kandung penulis yang selalu memberikan dukungan finansial dan nasihat yang tak pernah putus.
9. Sri Winarni, Dery Setiawan, Anggi Yuliana Putri, Reza Rizki Ananda, Arini selaku sahabat-sahabat tercinta penulis terutama yang telah berjuang bersama dalam suka dan duka, baik dalam penyelesaian skripsi ini maupun pada menjalani masa-masa perkuliahan, karena mereka penulis dapat merasakan betapa indahny masa-masa perkuliahan.
10. Munawwarah sahabat yang telah menjadi keluarga angkat, yang selalu memberikan dukungan dan nasihat yang penting untuk penulis agar selalu melakukan hal-hal yang benar dalam masa perkuliahan dan dalam kehidupan sehari-sehari.
11. Mizan Nulhakim sahabat Madrasah yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi berbagai pihak.

Walaikumsalam Wr. Wb.

Langsa, 16 Oktober 2017

Hormat Saya

Iqbal Ilham

## TRANSLITERASI

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)

ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَـي	fathah dan ya	ai	a dan i
ـَـو	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

### 4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup  
Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati  
Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal	=	
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah	=	
Talḥah	=	طَلْحَةَ

## 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Hajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعِمُّ

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلَالُ

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أَمْرٌ
Akala	=	أَكَلَ

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

	وَإِنَّ اللَّهَ لَهَوَّ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn	
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn	
	فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ
Fa aufu al-kaila wa al-mīzān	
Fa aful- kaila wa-mīzān	
	إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ
Ibrāhīm al-Khalīl	
Ibrāhīm al-Khalīl	
	بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	
	وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَكُّ النَّيْتِ مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا
Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā	
Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā	

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Wa mā Muhammadun illa rasūl	
	إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan	
	شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur’an	
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur’an	
	وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn	
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn	
	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn	
Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn	

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

Naṣrun minallāhi wa faṭḥun qarīb

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Lillāhi al-amru jamī'an

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	3
1.3. Batasan Masalah .....	3
1.4. Tujuan Penelitian .....	4
1.5. Manfaat Penelitian .....	4
1.6. Sistematikan Pembahasan .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
2.1. Bank Syariah.....	7
2.1.1. Definisi Bank Syariah .....	7
2.1.2. Fungsi dan Peranan Bank Syariah .....	7
2.1.3. Tujuan Bank Syariah .....	8
2.1.4. Produk-produk Bank Syariah.....	9
2.1.5. Landasan Hukum Bank Syariah .....	12
2.2. Sumber Daya Insani .....	15
2.2.1. Definisi Sumber Daya Insani .....	15
2.2.2. Pentingnya Sumber Daya Insani .....	16
2.2.3. Pengembangan Sumber Daya Insani .....	17
2.2.4. Komponen Sumber Daya Insani .....	19
2.2.5. Perencanaan Sumber Daya Insani .....	20
2.2.6. Kerangka Konseptual Perencanaan SDI.....	20
2.2.7. Manajemen Sumber Daya Insani.....	21
2.2.8. Tujuan dan Tanggung Jawab Manajemen SDI.....	22
2.2.9. Tantangan Manajemen SDI.....	23
2.2.10. Produktifitas dan Kualitas Sumber Daya Insani.....	24
2.2.11. Proteksi Sumber Daya Insani .....	25
2.3. Kinerja Karyawan .....	27
2.3.1. Definisi Kinerja.....	27
2.3.2. Tujuan Penilaian Kerja .....	29
2.3.3. Manajemen Kinerja .....	29

2.3.4. Kontribusi Kinerja .....	31
2.3.5. Pengukuran Kinerja .....	32
2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.3.7. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	34
2.3.8. Indikator Kinerja Karyawan .....	35
2.4. Penelitian Terdahulu .....	35
2.5. Hipotesa .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	38
3.2. Lokasi dan Waktu Peneliti .....	38
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	39
3.4.1. Jenis Data .....	39
3.4.2. Sumber Data .....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Definisi Operasional .....	41
3.7. Teknik Analisis Data .....	41
3.7.1. Uji Persyaratan Analisis.....	42
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.3. Analisis Regresi Sederhana .....	43
3.7.4. Koefisien Determinasi .....	46
3.7.5. Uji t (Uji Parsial).....	46
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Gambaran Umum PT. BPRS Adeco.....	48
4.1.1. Sejarah Singkat PT. BPRS Adeco .....	48
4.1.2. Visi, Misi dan Motto PT. BPRS Adeco .....	49
4.1.3. Produk-peoduk PT. BPRS Adeco .....	51
4.2. Gambaran Umum Responden .....	52
4.2.1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	52
4.2.2. Responden berdasarkan usia .....	53
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
4.3. Uji Persyaratan Analisis.....	54
4.3.1. Uji Validitas .....	54
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	56
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1. Uji Normalitas .....	56
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	57
4.4.3. Uji Linieritas .....	58
4.4.4. Uji Heterokedastisitas.....	59
4.6.5. Uji Autokorelasi .....	60
4.5. Uji Regresi Sederhana .....	61
4.6. Uji Hipotesis .....	62
4.6.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
4.6.3. Uji t.....	63

4.7. Interpretasi Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
5.1. Simpulan .....	66
5.2. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
2. Responden Berdasarkan Usia.....	53
3. Responden Berdasarkan pendidikan .....	54
4. Hasil Uji Validitas.....	55
5. Hasil Uji Reliabilitas .....	56
6. Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
7. Hasil Uji Linieritas.....	59
8. Hasil Uji Autokorelasi.....	61
9. Uji Regresi Sederhana.....	61
10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
11. Uji Parsial Uji t .....	63

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
1. Model Konseptual .....	20
2. Grafik P-Plot .....	57
3. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Quisioner .....	71
2. Wawancara .....	73
3. Data Quisioner .....	75
4. Uji Validitas .....	76
5. Uji Reliabilitas .....	78
6. Uji Asumsi Klasik .....	79
7. Uji Regresi Sederhana .....	82
8. Uji Hipotesis .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Agama dan manusia memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena agama sangat dibutuhkan oleh manusia agar manusia memiliki pegangan hidup sehingga ilmu dapat menjadi lebih bermakna, yang dalam hal ini adalah Islam. Dengan ilmu kehidupan manusia akan bermutu, dengan agama kehidupan manusia akan lebih bermakna, dengan ilmu dan agama kehidupan manusia akan sempurna dan bahagia. Islam adalah agama yang mengatur setiap kegiatan umatnya mulai dari aspek sosial, ekonomi, politik, kesehatan. Kegiatan ekonomi adalah salah satu kegiatan yang banyak diatur oleh agama Islam karena kegiatan ekonomi menjadi ibadah yang dapat meningkatkan pembangunan negara dan kesejahteraan umat Islam.

Kegiatan ekonomi diatur oleh suatu lembaga yang disebut lembaga keuangan. Lembaga keuangan terbagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan non perbankan. “Lembaga keuangan perbankan adalah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, cek dan bilyet giro dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan.”<sup>1</sup>

Di era globalisasi perbankan menjadi salah satu roda penggerak perekonomian didunia termasuk Indonesia. Secara umum perbankan merupakan suatu jenis bisnis yang sangat unik, keunikannya ialah mengenai peraturan yang sedemikian banyak memagari seluruh transaksinya. Perbankan terdiri dari 2 jenis

---

<sup>1</sup>Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*,(jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2008), h. 30

yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah, perbankan konvensional mendominasi seluruh perekonomian dunia, tetapi saat ini perbankan syariah juga sudah mulai maju menyeimbangi perbankan konvensional.

Perbankan syariah adalah sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan syariat Islam terhadap praktik perbankan yang mengandung riba, baik dalam bunga pinjaman maupun penyimpanan uang (deposito) yang terdapat pada perbankan konvensional.

“Keberhasilan suatu perbankan ditentukan oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas Sumber Daya Insani, sarana dan prasarana yang tersedia dan motivasi karyawan itu sendiri.”<sup>2</sup> Salah satu bank syariah yang kinerja perusahaannya baik adalah BPRS Adeco.

“BPRS Adeco memiliki 20 karyawan yang rata-rata pendidikan terakhir karyawannya adalah tamatan SMA dan D3 serta bukan jurusan perbankan apalagi perbankan syariah.”<sup>3</sup> “Tetapi BPRS Adeco memiliki prestasi yang sangat membanggakan, terbukti pada majalah info Bank bahwa BPRS Adeco berada pada peringkat ke 3 terbaik diseluruh Indonesia pada aset 10 Miliar – 25 Miliar dan Bank Adeco telah mencapai BEP dalam jangka waktu 5 tahun.”<sup>4</sup>

“Peristiwa ini tidak sejalan atau tidak sesuai jika kita melihat pada teori yang mengatakan bahwa apabila tingkat Sumber Daya Insaninya rendah maka

---

<sup>2</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 95

<sup>3</sup> Hasil wawancara 07 juli 2017 Pukul 11.00 WIB

<sup>4</sup> Edy Setiadi, *InfoBank (Analisis Strategi Perbankan & Keuangan)*, (Jakarta : Infobank Institute, 2016), h. 53

kualitas kerjanya juga rendah sedangkan apabila kualitas Sumber Daya Insaninya tinggi maka kualitas kerjanya juga tinggi.”<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa).**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Untuk mengarahkan penelitian ini agar terfokus pada penyelesaian masalah, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan penelitian, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BPRS Adeco ?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BPRS Adeco ?
3. Bagaimana BPRS Adeco meningkatkan Sumber Daya Insani Karyawannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan ?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terarah dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dilakukan pembatasan masalah pada kualitas Sumber Daya Insani, yaitu hanya membahas masalah Sumber Daya Insani yang di lihat

---

<sup>5</sup> Hafiz Afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*, Skripsi IAIN Sunan Kalijaga (2014), h. 5

melalui indikator tingkat pendidikan dan karyawan yang diteliti adalah account officer, customer service, teller, personalia, kabag keuangan, bagian keuangan. bagian administrasi, kabag umum.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi maksud diadakannya penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh Tingkat Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BPRS Adeco.
2. Mengetahui Seberapa besar pengaruh tingkat Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BPRS Adeco.
3. Mengetahui bagaimana BPRS Adeco meningkatkan Sumber Daya Insani Karyawannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi akademik, penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan kajian Tingkat Sumber Daya Insani pada indikator pendidikan. Hasil penelitian ini sebagai sumbangan peneliti untuk institut guna mengembangkan kajian Sumber Daya Insani pada IAIN Langsa maupun masyarakat pada masa yang akan datang.
2. Bagi praktisi, penelitian ini dapat berguna untuk membantu pihak bank syariah dalam meningkatkan Sumber Daya Insani pada pendidikan Perbankan Syariah.

3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan, umumnya mengenai dunia perbankan khususnya mengenai Tingkat Sumber Daya Insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan syariah pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa, serta sebagai bahan referensi untuk penelitian dalam bidang yang sama.

### **1.6. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri atas 5 (lima) bab, yaitu :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operational dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Teori

Bab ini membahas mengenai kerangka teoritik, telaah pustaka, dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variable instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian dan teknik analisis data.

## Bab VI : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

## Bab V : Penutup

Bab ini memaparkan kesimpulan, dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1. Bank Syariah

##### 2.1.1. Definisi Bank Syariah

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti/lemari atau bangku. Peti/lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu : pertama, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), kedua, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).<sup>5</sup>

Menurut UU No. 21 Tahun 2008, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.<sup>6</sup>

“Pengertian bank syariah atau bank Islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-qur’an dan Hadist.”<sup>7</sup>

##### 2.1.2. Fungsi dan Peranan Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang menjalankan fungsi intermediasinya berdasarkan prinsip-prinsip syariat Islam. Peran dan fungsi bank syariah, di antaranya sebagai berikut :

- a. Sebagai tempat menghimpun dana dari masyarakat atau dunia usaha dalam bentuk tabungan (*mudharabah*), dan giro (*wadiah*), serta menyalurkannya kepada sektor riil yang membutuhkan.

---

<sup>5</sup> M. Syafi’i Antonio, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta : Pustaka Alfabeta, 2006), cet ke-4, h. 2

<sup>6</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, (Pasal 1 ayat 7), h. 2

<sup>7</sup> Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah ?*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), cet ke-1, h. 33.

- b. Sebagai tempat investasi bagi dunia usaha (baik dana modal maupun dana rekening investasi) dengan menggunakan alat-alat investasi yang sesuai dengan syariah.
- c. Menawarkan berbagai jasa keuangan berdasarkan upah dalam sebuah kontrak perwakilan atau penyewaan.
- d. Memberikan jasa sosial seperti pinjaman kebajikan, zakat dan dana sosial lainnya yang sesuai dengan ajaran Islam.<sup>8</sup>

### 2.1.3. Tujuan Bank Syariah

Bank syariah memiliki tujuan yang lebih luas dibandingkan dengan bank konvensional, berkaitan dengan keberadaannya sebagai institusi komersial dan kewajiban moral yang disandangnya. Selain bertujuan meraih keuntungan sebagaimana layaknya bank konvensional pada umumnya, bank syariah juga bertujuan sebagai berikut :

- a. Menyediakan lembaga keuangan perbankan sebagai sarana meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Pengumpulan modal dari masyarakat dan pemanfaatannya kepada masyarakat diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial guna tercipta peningkatan pembangunan nasional yang semakin mantap. Metode bagi hasil akan membantu orang yang lemah permodalannya untuk bergabung dengan bank syariah untuk mengembangkan usahanya. Metode bagi hasil ini akan memunculkan usaha-usaha baru dan pengembangan usaha yang telah ada sehingga dapat mengurangi pengangguran.
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan karena keengganan sebagian masyarakat untuk berhubungan dengan bank yang disebabkan oleh sikap menghindari bunga telah terjawab oleh bank syariah. Metode perbankan yang efisien dan adil akan menggalakkan usaha ekonomi kerakyatan.
- c. Membentuk masyarakat agar berpikir secara ekonomis dan berperilaku bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
- d. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada bank syariah dapat beroperasi, tumbuh, dan berkembang melalui bank-bank dengan metode lain.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Imamul Arifin, *Membuka Cakrawala Ekonomi*, (Jakarta : Setia Purna Inves, 2007), h. 14

<sup>9</sup> Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah ?*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), cet ke-1, h. 47.

#### 2.1.4. Produk-produk Bank Syariah

Produk perbankan syariah dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : (I) Produk Penyaluran Dana, (II) Produk Penghimpunan Dana, dan (III) Produk yang berkaitan dengan jasa yang diberikan perbankan kepada nasabahnya.

##### a. Produk Penyaluran Dana

Dalam menyalurkan dananya pada nasabah, produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam empat kategori, yaitu :

##### 1) Prinsip Jual Beli (*Bay'*)

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan kepemilikan barang atau benda (*transfer of property*).

Prinsip ini dapat dibagi sebagai berikut :

##### a) Pembiayaan *Murabahah*

Menurut Muhammad Ibn Ahmad Ibnu Muhammad Ibnu Rusyd bahwa pengertian *murabahah*, yaitu bahwa pada dasarnya *murabahah* tersebut adalah jual beli dengan kesepakatan pemberian keuntungan bagi penjual dengan memahami dan memperhitungkan dari modal awal si penjual.

##### b) Pembiayaan *Salam*

*Salam* adalah transaksi jual beli di mana barang yang diperjualbelikan belum ada.

##### c) Pembiayaan *Istisna*

Produk *Istisna* menyerupai produk *salam*, tapi dalam *Istisna* pembayarannya dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali (termin) pembayaran. Skim *Istisna* dalam Bank Syariah umumnya diaplikasikan pada pembiayaan manufaktur dan konstruksi.<sup>10</sup>

##### 2) Prinsip Sewa (*Ijarah*)

Transaksi *Ijarah* dilandasi adanya perpindahan manfaat. Jadi pada dasarnya prinsip *Ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli. Namun perbedaannya terletak pada objek traksaksinya. Bila

---

<sup>10</sup> Adiwarmam A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2004), h.

pada jual beli objek transaksinya adalah barang, maka pada *Ijarah* objek transaksinya adalah jasa.<sup>11</sup>

### 3) Prinsip Bagi Hasil (*Syirkah*)

#### a) Pembiayaan *Musyarakah*

“Bentuk umum dari usaha bagi hasil adalah *Musyarakah* (*syirkah* atau *sharikah* atau serikat atau kongsi). Dalam artian semua modal disatukan untuk dijadikan modal proyek *Musyarakah* dan dikelola bersama-sama.”<sup>12</sup>

#### b) Pembiayaan *Mudharabah*

“*Mudharabah* adalah bentuk kerjasama antara dua atau lebih pihak dimana pemilik modal (*shahibul maal*) mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola (*mudarib*) dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan.”<sup>13</sup>

### 4) Akad Pelengkap

#### a) *Hiwalah* (Alih Hutang-Piutang)

“Tujuan fasilitas *Hiwalah* adalah untuk membantu *supplier* mendapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan produksinya.”<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : PKES Publishing, 2008), h. 36

<sup>12</sup> T.M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah, cet. II* (Jakarta: Bulan Bintang, 1984), h. 24

<sup>13</sup> Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*,..... h. 100

<sup>14</sup> Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah, *Perbankan Syariah*, ..... h. 37

b) *Rahn* (Gadai)

“Tujuan akad *rahn* adalah untuk memberikan jaminan pembayaran kembali kepada bank dalam memberikan pembiayaan.”<sup>15</sup>

c) *Qard* (Pinjaman Uang)

*Qard* adalah pinjaman uang. Aplikasi *qard* dalam perbankan biasanya dalam empat hal, yaitu *pertama*, sebagai pinjaman talangan haji, *kedua*, sebagai pinjaman tunai (*cash advanced*), *ketiga*, sebagai pinjaman kepada pengusaha kecil, *keempat*, sebagai pinjaman kepada pengurus bank.<sup>16</sup>

d) *Wakalah* (Perwakilan)

“*Wakalah* dalam aplikasi perbankan terjadi apabila nasabah memberikan kuasa kepada bank untuk mewakili dirinya melakukan pekerjaan jasa tertentu, seperti inkasi dan transfer uang.”<sup>17</sup>

e) *Kafalah* (Garansi Bank)

Garansi bank dapat diberikan dengan tujuan untuk menjamin pembayaran suatu kewajiban pembayaran.<sup>18</sup>

b. Produk Penghimpunan Dana

Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip *Wadiah* dan *Mudharabah*.

c. Produk Jasa

1) *Sharf* (Jual Beli Valuta Asing)

---

<sup>15</sup> Adiwarmarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*,..... h. 102

<sup>16</sup> *Ibid.*,

<sup>17</sup> *Ibid.*, h.103

<sup>18</sup> Sunarto Zulkifli, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : Penerbit Zikrul Hakim, 2007), h. 29

“Jual beli mata uang yang tidak sejenis ini, penyerahannya harus dilakukan pada waktu yang sama (*spot*).”<sup>19</sup>

## 2) *Ijarah* (Sewa)

“Menurut bahasa *ijarah* adalah (menjual manfaat). Sedangkan menurut istilah syarak menurut pendapat ulama Hanafiyah, *Ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.”<sup>20</sup>

### 2.1.5. Landasan Hukum Bank Syariah

#### a. Landasan Hukum Islam

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا



Artinya : Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual-beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba. (QS. Al-Baqarah : 275).<sup>21</sup>

#### b. Landasan Hukum Positif

##### 1) UU No. 7 Tahun 1992

Sejak diberlakukannya UU No.7 tahun 1992 yang memosisikan bank Syariah sebagai bank umum dan bank perkreditan rakyat, memberikan angin segar kepada sebagian umat muslim yang anti-

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 47

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 43

<sup>21</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta : Lajnah Pentashih Mushaf *al-Quraan*), h. 47

riba, yang ditandai dengan mulai beroperasinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tanggal 1 Mei 1992 dengan modal awal Rp.106.126.382.000,00. Meskipun UU No.7 Tahun 1992 tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan pendirian bank syariah atau bank bagi hasil dalam pasal-pasal nya, kebebasan yang diberikan oleh pemerintah melalui deregulasi tersebut telah memberikan pilihan bebas kepada masyarakat untuk merefleksikan pemahaman mereka atas maksud dan kandungan peraturan tersebut.

2) UU No. 10 Tahun 1998

UU No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas undang- undang No.7 Tahun 1992 hadir untuk memberikan kesempatan meningkatkan peranan bank syariah untuk menampung aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Arah kebijakan regulasi ini dimaksudkan agar ada peningkatan peranan bank nasional sesuai fungsinya dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dengan prioritas koperasi, pengusaha kecil, dan menengah serta seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi.

3) UU No. 3 Tahun 2003

UU No.23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia telah menugaskan kepada BI untuk mempersiapkan perangkat aturan dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang mendukung kelancaran operasional bank berbasis Syariah serta penerapan *dual bank system*.

#### 4) UU No. 21 Tahun 2008

Beberapa aspek penting dalam UU No.21 Tahun 2008 :

- a) *Pertama*, adanya kewajiban mencantumkan kata “syariah” bagi bank syariah, kecuali bagi bank-bank syariah yang telah beroperasi sebelum berlakunya UU No.21 Tahun 2008 (pasal 5 no 4). Bagi bank umum konvensional (BUK) yang memiliki unit usaha syariah (UUS) diwajibkan mencantumkan nama syariah setelah nama bank (pasal 5 no 5).
- b) *Kedua*, adanya sanksi bagi pemegang saham pengendali yang tidak lulus *fit and proper test* dari BI (pasal 27).
- c) *Ketiga*, satu-satunya pemegang fatwa syariah adalah MUI. Karena fatwa MUI harus diterjemahkan menjadi produk perundang-undangan (dalam hal ini Peraturan Bank Indonesia/ PBI), dalam rangka penyusunan PBI, BI membentuk komite perbankan syariah yang beranggotakan unsur-unsur dari BI, Departemen agama, dan unsur masyarakat dengan komposisi yang berimbang dan memiliki keahlian di bidang syariah (pasal 26).
- d) *Keempat*, adanya definisi baru mengenai transaksi murabahah. Dalam definisi lama disebutkan bahwa murabahah adalah jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang disepakati. Menurut UU No.21 Tahun 2008 disebutkan akad murabahah adalah akad

pembiayaan suatu barang dengan menegaskan harga belinya kepada pembeli dan pembeli membayarnya dengan harga yang lebih sebagai keuntungan yang disepakati. Diubahnya kata “jual beli” dengan kata “pembiayaan”, secara implisit UU No.21 Tahun 2008 ini ingin mengatakan bahwa transaksi murabahah tidak termasuk transaksi yang dikenakan pajak sebagaimana yang kini menjadi masalah bagi bank syariah.

## **2.2. Sumber Daya Insani**

### **2.2.1. Definisi Sumber Daya Insani**

“Sumber daya insani (SDI) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberian kompensasi agar tercapai individu dan organisasi.”<sup>22</sup>

“Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.”<sup>23</sup> SDI sebenarnya sudah dijelaskan di dalam firman Allah Swt QS. Al-Baqarah: 30 yang menjelaskan manusia sebagai khalifah di muka bumi kemudian dikuatkan dalam firman Allah Swt QS. Shaad: 26, sebagai berikut :

---

<sup>22</sup> Nurdin, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Hanagraha Abadi*, Jurnal STIE Sailendra (2012), h. 105

<sup>23</sup> Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), cet ke-3, h. 173

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿١٦﴾

Artinya : Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, Karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, Karena mereka melupakan hari perhitungan.

“Menurut Hasibuan, SDI adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu.”<sup>24</sup> SDI adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan dan usaha pencapaian tujuan organisasi. “Serta salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi yang diubah menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.”<sup>25</sup>

Berdasarkan penyelesaian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral karena berfungsi sebagai faktor penggerak organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDI, secara pasti atau sebuah perusahaan tidak akan berfungsi dan sumber daya lainnya seperti sumber daya material, keuangan, informasi dan teknologi menjadi benda mati yang tidak berarti.<sup>26</sup>

### 2.2.2. Pentingnya Sumber Daya Insani

“Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujud

<sup>24</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 27

<sup>25</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani Edisi Revisi*,..... 29

<sup>26</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), h.95

tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.”<sup>27</sup>

Peran SDI dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya tersebut mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah sampai yang menempati level yang paling atas. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua SDI tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari SDI akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan SDI merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya insani yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang sangat besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan perusahaan untuk membina dan mendidik sumber daya insani yang diperolehnya itu.<sup>28</sup>

### 2.2.3. Pengembangan Sumber Daya Insani

Apabila dikatakan bahwa SDI merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki organisasi, salah satu implikasinya bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh organisasi adalah dibidang sumber daya insani. “Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah baik untuk menghadapi tuntutan sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya insani merupakan keharusan yang mutlak.”<sup>29</sup>

Pengembangan SDI merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kerja

---

<sup>27</sup> Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: prenadamedia, 2006), h. 190

<sup>28</sup> *Ibid.*, h. 193

<sup>29</sup> Fathoni abdurrahmat, *organisasi dan manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rinekacipta, 2006), h. 192

yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan tujuan perusahaan dapat tercapai sebagai mana yang direncanakan.<sup>30</sup>

Menurut Umar bin Khatab kajian tentang Sumber Daya Insani ini akan di bagi kedalam tiga pokok pembahasan, yaitu:

a. Makna Pengembangan SDI dan Urgensinya.

1) Makna Pengembangan SDI

Agar manusia dapat melaksanakan tugasnya di dalam kehidupan, maka dia membutuhkan persiapan yang sesuai dengan manhaj Islam, dimana asas manhaj tersebut adalah pendalaman iman kepada Allah, memahami nilai-nilai Islam, memerangi nilai-nilai yang buruk, peduli terhadap manusia baik jiwa maupun raga, meningkatkan kemampuannya, dan persiapan lainnya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Persiapan inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDI.

2) Urgensi SDI

Urgensi SDI yang memiliki kemampuan tinggi, dan keberadaan SDI seperti itu jauh lebih penting dari pada adanya harta yang banyak dan mahal, ini merupakan bukti perhatian Umar yang besar terhadap SDI yang memiliki kemampuan tinggi seperti dalam perkataan beliau “Aku berharap jika negeri ini penuh dengan orang-orang yang seperti Abu Ubaidah bin Jarrah”. Dan beliau juga berkata “barang siapa yang memimpin kaumnya dengan ilmu maka akan ada kehidupan baginya dan bagi mereka, dan barang siapa yang memimpin kaumnya dengan selain ilmu maka kebinasaanlah baginya dan bagi mereka”<sup>31</sup>

b. Pengembangan Kuantitas Sumber Daya Insani

“Diantara cara terpenting yang dilakukan untuk pengembangan kuantitas SDI yaitu Pertama, melalui pernikahan serta tidak menyulitkan dalam pernikahan. Sehingga banyak penerus-penerus ekonom rabbani. Kedua, Hijrah baik di dalam kota maupun diluar kota.”<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: prenadamedia, 2006), h. 204

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 439

<sup>32</sup> *Ibid.*, h. 442

c. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani

1) Tazkia dan Taklim

Tazkia berarti menjelaskan akhlak yang baik dan menghibau kepadanya, dan mencegah dari akhlak yang buruk. Sedangkan yang dimaksud dengan ilmu adalah ilmu tentang al-Qur'an dan al-Sunnah yang mencakup ilmu orang-orang terdahulu dan orang-orang belakangan.

2) Pelatihan dan meraih keterampilan

3) Makanan

Makanan sehat adalah yang kuantitas dan kualitasnya seimbang yaitu memenuhi kebutuhan badan tentang kekuatan yang lazim bagi manusia untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tuntutan di dalam hidup dan kehidupan.

4) Kesehatan.

Khalifah Umar sangat memperhatikan terhadap kesehatan seperti kebersihan rumah, lingkungan dan lain sebagainya serta beliau peduli terhadap kedokteran dan kajian tentang penyakit.

5) Kepedulian sosial.<sup>33</sup>

2.2.4. Komponen Sumber Daya Insani

SDI memiliki beberapa komponen, yaitu :

- a. Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kom
- c. Posisinya yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai perjanjian.

---

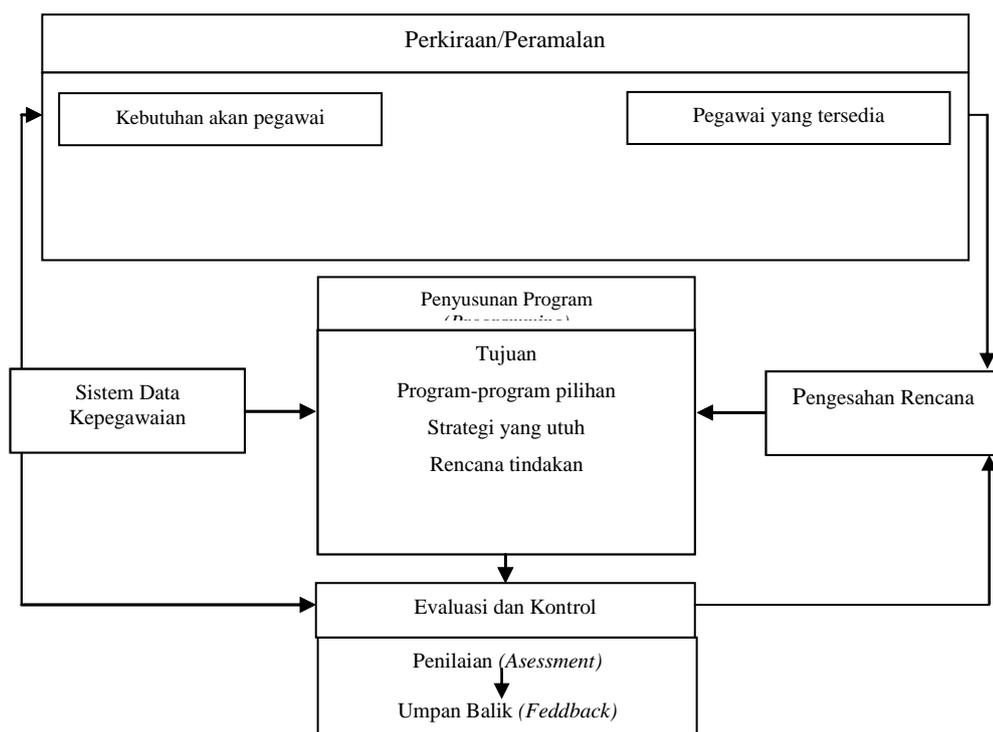
<sup>33</sup> *Ibid.*, h. 449

### 2.2.5. Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan SDI ialah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. “Perencanaan SDI merupakan kegiatan peramalan kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dimasa depan pada sebuah organisasi/perusahaan yang mencakup pendayagunaan sumber daya insani yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.”<sup>34</sup>

### 2.2.6. Kerangka Konseptual Perencanaan SDI

Gambar 2.1  
Model Konseptual<sup>35</sup>



<sup>34</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: UGM Press, 2008), h.71

<sup>35</sup> Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: prenadamedia, 2006), h. 213

### 2.2.7. Manajemen Sumber Daya Insani

Kata manajemen berasal dari Belanda latin, yaitu asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan kedalam bahasa inggris dalam kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *manajemen* diterjemahkan kedalam bahasa indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

“Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”<sup>36</sup>

Fungsi-fungsi manajemen dari manajemen sumber daya insani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

#### a. Perencanaan

Bagi manajer personel, perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program-program kepegawaian yang dapat memberi andil terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### b. Pengorganisasian

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer personel harus membentuk satu organisasi dengan cara merancang struktur yang menggambarkan hubungan antar tugas-tugas antara pegawai dan antara faktor-faktor fisik.

---

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, MBA, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 4

c. Pengarahan

Secara logis, langkah berikutnya adalah pengoperasian, artinya mengerjakan sesuatu yang telah direncanakan. Namun, hal ini harus didahului oleh proses pengarahan atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara efektif.

d. Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasa dilakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan.

#### 2.2.8. Tujuan dan Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Insani

Tujuan Manajemen adalah untuk meningkatkan dukungan SDI untuk mencapai tujuan organisasi, atau secara lebih spesifik untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas dan menurunkan kemalasan kerja karyawan.

Sebagai contoh, tanggung jawab manajer dalam manajemen sumber daya insani dapat berupa :

- a. Penempatan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat.
- b. Melakukan orientasi terhadap pegawai baru.
- c. Melatih karyawan baru.
- d. Meningkatkan produktivitas dari setiap jabatan.
- e. Mengusahakan kerja sama yang kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang mulus.

### 2.2.9. Tantangan Manajemen SDI

#### a. Tantangan Eksternal

Lingkungan ekseternal yang sering di hadapi SDI mencakup:<sup>37</sup>

- 1) Perubahan teknologi.
- 2) Peraturan pemerintah.
- 3) Faktor sosial dan budaya.
- 4) Pasar tenaga kerja.
- 5) Faktor politik.
- 6) Kondisi perekonomian.
- 7) Faktor geografi.
- 8) Kegiatan mitra.
- 9) Pesaing.

#### b. Tantangan Internal

Tantangan internal muncul karena adanya SDI yang mengejar pertimbangan/*trade off* di antaranya adalah financial, penjualan, keuangan, service, produksi dan lain-lain. Dalam hal ini ada 5 pihak yang berkepentingan dalam MSDI, yaitu:

- 1) Pemilik, pemilik menanamkan modal karena mengharapkan keuntungan yang layak baginya.
- 2) Karyawan, faktor karyawan dalam SDI adalah faktor utama, oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.
- 3) Pemerintah, pemerintah memiliki hak dan wewenang serta tanggung jawab untuk meningkatkan mutu hidup dari seluruh warga negaranya.
- 4) *Customer*, pelayanan terhadap pelanggan.

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, h. 35

- 5) Manajemen, memajemen kepentingan perusahaan dan negara.<sup>38</sup>

#### 2.2.10. Produktifitas dan Kualitas Sumber Daya Insani

Produktifitas pada dasarnya merupakan efisiensi sebagai individu, kelompok atau organisasi. Produktifitas dapat mencakup dimensi kualitas dan kuantitas. Ada 3 variabel yang dapat menentukan produktifitas individual, yaitu keahlian dan kemampuan karyawan, dukungan lingkungan, dan level motivasi atau usaha yang dikeluarkan karyawan.

Produktivitas menurut dewan produktivitas karyawan nasional mempunyai pengertian sebagai mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum produktifitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktifitas memiliki 2 dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana itu dikerjakan.

Produktifitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, peletihan yang telah diikuti oleh sumber daya insani. Dengan mengikut sertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya insani

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, h. 36

yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Berbicara mengenai SDI, sebenarnya dapat kita lihat melalui 2 aspek yakni kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah SDI yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Oleh sebab itu untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya insani merupakan suatu persyaratan utama. Upaya meningkatkan kualitas SDI dapat diarahkan kepada 2 aspek yaitu fisik dan non fisik. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya insani.

#### 2.2.11. Proteksi Sumber Daya Insani

Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak langsung dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.<sup>39</sup>

Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu :<sup>40</sup>

##### a. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, h. 944

<sup>40</sup> *Ibid.*, h. 947

Setiap orang bertanggung jawab atas yang dipimpinnya.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Ahzab : 72, sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَيَّتَ أَنْ تَحْمِلَهَا  
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya : Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.

#### b. *Skiil* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan maka dari itu membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya marketing. Sehubungan dengan keahlian dapat kita berpedoman pada QS. Al-Isra' : 36. Sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ  
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

#### c. *Mental Effort* (Kerja otak/mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak/mental memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mengandalkan kekuatan fisik.

d. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)

Islam sangat memperhatikan kekuatan fisik bagi umatnya, karena dengan kekuatan fisik itu seseorang bisa melangsungkan kehidupannya. Islam sangat tidak toleren kepada kelemahan, karena lemah biasanya diikuti dengan kemalasan.

e. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk bidang marketing akan berbeda pada bidang operasional. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan.

f. *Government Rule* (Peraturan pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dengan demikian, proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Definisi Kinerja**

Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering diindonesiakan menjadi kata *performa*.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.”<sup>41</sup>

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.”<sup>42</sup>

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. “Menurut Munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bidang ketenagakerjaan.”<sup>43</sup>

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang

---

<sup>41</sup> Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 71

<sup>42</sup> *Ibid.*, h. 97

<sup>43</sup> Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2008), h. 287

disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### 2.3.2. Tujuan Penilaian Kerja

Didalam Mangkunegara, secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.<sup>44</sup>

### 2.3.3. Manajemen Kinerja

Dari kedua kata manajemen dan kinerja, jika digabungkan menjadi satu kata baru yaitu Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Beberapa definisi diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut:

- a. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun

---

<sup>44</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 4*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 10

harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

- b. Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.
- c. Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya.
- d. Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendiring yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya.

Dengan memperhatikan pendapat para ahli, maka dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Manajemen kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan

mengenai sasaran, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut.

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output.

“Jadi, kesimpulan dari manajemen kinerja adalah kegiatan yang mengkaji ulang kinerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut.”<sup>45</sup>

### 2.3.3. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a. Kuantitas Keluaran  
Jumlah keluaran seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.
- b. Kualitas Keluaran  
Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- c. Jangka Waktu Keluaran  
Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja

---

<sup>45</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 1

yang baik. Misalnya waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempesingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.<sup>46</sup>

#### 2.3.4. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno, pengukuran kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yaitu :

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas dan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.<sup>47</sup>

#### 2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat

---

<sup>46</sup> Maltis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h. 57

<sup>47</sup> Sutrisno. Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal 73

yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Tingkat Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

#### f. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan/pekerjaan.

Gibson menyatakan paling tidak ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

- a. Faktor individu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward sistem*).<sup>48</sup>

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menjunjung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan.<sup>49</sup>

#### 2.3.6. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

---

<sup>48</sup> Gibson dan Donnelly, *Organisasi Edisi Kedelapan, jilid 2*, (Jakarta: Rupa Aksara, 2003), h. 44

<sup>49</sup> Lilis Sulastri, *Sumber Daya Manusia Strategik*, (La Good's Publishing 2011), h. 169

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>50</sup>

### 2.3.7. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>51</sup>

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Isa melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan

---

<sup>50</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68

<sup>51</sup> Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta :PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006) h. 260

komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM. Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi memberikan peranan nyata terhadap kinerja.<sup>52</sup>

Sani melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel burnout dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>53</sup>

Rahmila Sari melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

---

<sup>52</sup> M Isa Indrawan, "Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM", dalam Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, Mei 2009, h. 89-96

<sup>53</sup> Achmad Sani, "Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang", dalam Jurnal Manajemen Ekonomi, Tahun 2012, h. 1-16

Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar.

Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama, bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kedua, variabel kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>54</sup>

## **2.5. Hipotesa**

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>54</sup> Rahmila Sari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar", (Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1, Tahun 2012), h. 87-93

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. “Menurut Kelinger, survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.”<sup>55</sup>

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>56</sup>

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, penelitian ini dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa, Jl. Ahmad Yani No 88-90, Langsa.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan digeneralisasi. “Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan

---

<sup>55</sup> Kelinger, *Asas-asas Penelitian Behavioral* (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 660.

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hal 14

data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya.”<sup>57</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Langsa yang sekaligus menjadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau berupa angka-angka. Dalam hal ini data dari angket yang diisi oleh karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Adeco Langsa.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung atau data yang bersifat non angka antara lain, sejarah singkat perusahaan dan bidang usaha perusahaan.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Selain jenis data, dalam penelitian ini juga menggunakan sumber data, yaitu data primer berupa data yang diperoleh langsung dengan menyebarkan angket kepada karyawan BPRS Adeco Langsa serta data sekunder berupa literatur dan artikel yang relevan dengan obyek penelitian, buku-buku, maupun jurnal-jurnal umum.

---

<sup>57</sup> Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang : UMM Press, 2006), hal. 11

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1. *Interview* (wawancara)

*Interview* (wawancara) adalah sebuah interaksi secara langsung antara peneliti responden. Dalam penelitian ini wawancara termasuk dalam wawancara langsung yang dilakukan berdialog dengan Direktur Operasional dan Kepala Bagian Operasional di BPRS Adeco Langsa. Hasil wawancara akan digunakan sebagai bahan pekungap bagi analisa hasil penelitian.

#### 3.5.2. *Questioner* (Angket)

“*Questioner* (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.”<sup>58</sup> Hasil dari kuesioner yang terkumpul, kemudian dijadikan bahan untuk dianalisa secara kuantitatif. Pengukuran dari pernyataan/pertanyaan kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.<sup>59</sup>

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pertanyaan mengenai item pada variabel bebas dan variabel terikat.

---

<sup>58</sup> Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2001), h.135.

<sup>59</sup> *Ibid.*, h.132-133.

Adapun skor tiap jawaban dari setiap item pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif adalah sebagai berikut :

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Setuju       | skor nilai = 5 |
| b. Setuju              | skor nilai = 4 |
| c. Netral              | skor nilai = 3 |
| d. Tidak Setuju        | skor nilai = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | skor nilai = 1 |

### 3.6. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan dalam variabel independen dan variabel dependen.

#### 3.6.1. Sumber Daya Insani

“Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.”<sup>60</sup>

#### 3.6.2. Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.”<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), cet ke-3, h. 173

<sup>61</sup> *Ibid.*, h. 97

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Menurut Munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.<sup>62</sup>

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji instrumen kemudian dilakukan teknik analisis data.

##### a. Uji Validitas

“Validitas kuesioner adalah kemampuan pertanyaan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product-Moment*.”<sup>63</sup> Yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi  $r_{hitung}$  dengan nilai kritis  $r_{tabel}$ .

---

<sup>62</sup> Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2008), h. 287

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 182.

“Berdasar taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows release*. Suatu pengujian dikatakan valid atau shahih apabila:”<sup>64</sup>

- 1) Jika r hasil positif, setara r hasil  $>$  r tabel, maka variabel valid.
- 2) Jika r hasil negatif, setara r hasil  $<$  r tabel, maka variabel tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

“Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai alpha ( $\alpha$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka hasilnya adalah reliabel.”<sup>65</sup>

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Kedua ukuran ini

---

<sup>64</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000), hlm. 277.

<sup>65</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 48.

menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan  $VIF > 10$ . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lulus uji multikolinearitas).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.<sup>66</sup>

Dalam pengambilan keputusan ialah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika

---

<sup>66</sup> Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2010), h. 213

koefisien signifikansi lebih besar dari alpha yang ditentukan , yaitu 5% , maka dapat dinyatakan bahwa garis berbentuk linear

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*.

### 3.7.3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah tehnik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu variabel bebas (independen) dan variabel terikat. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengerahui bagaimana variabel dependen atau prediktor. Adapun rumusnya adalah:

$$Y = \alpha + b_1 x_1$$

dimana:

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$b_1$  : Koefisien korelasi

X : Sumber Daya Insani

#### 3.7.4. Koefisien Determinasi

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.”<sup>67</sup> Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, karena jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya amat terbatas.

#### 3.7.5. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai uji t dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : Nilai Uji t

r : Koefisien Korelasi

$r^2$  : Koefisien Determinasi

n-2 : Derajat Kebebasan Distribusi

---

<sup>67</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2011), h. 97

“Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig <  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak.
- b) Jika nilai Sig >  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima.”<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, h.89.

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum BPRS Adeco**

##### 4.1.1. Gambaran Umum P.T BPRS Adeco Langsa

Pertumbuhan perekonomian industri kreatif berbasis kerakyatan, merupakan landasan pengembangan kemajuan suatu daerah. Indonesia hingga saat ini masih mengalami berbagai krisis, diantaranya yang paling terasakan : *krisis ekonomi global*, dan dampaknya seluruh lapisan masyarakat perkotaan hingga pedesaan, termasuk di daerah Provinsi Aceh.

Provinsi Aceh, selain dampak *krisis ekonomi global pada 1997*, juga mengalami musibah bencana alam, gempa bumi, dan tsunami pada tgl. 26 Desember 2004, serta berbagai musibah akibat konflik, yang merupakan faktor lambannya pertumbuhan perekonomiannya. Fobia terhadap kenyamanan juga merupakan faktor para investor sangat hati-hati untuk menanamkan modal di Aceh.

Pada masa krisis ekonomi global telah membuktikan bahwa usaha industri kreatif dan produktif milik rakyat kecil lebih bertahan, dan berkembang. Pertumbuhan pengembangan ekonomi kerakyatan di Aceh membutuhkan perhatian khusus, baik tingkat usaha skala makro maupun mikro. Skala usaha makro dipacu pembangunan sektor riil, berupa berbagai industri menengah keatas. Sedangkan skala mikro ditumbuh kembangkan perekonomian yang berbasis kerakyatan, termasuk Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).

Bentuk usaha yang paling layak ditumbuh kembangkan di Aceh adalah wirausaha industri kreatif dan produktif, terutama bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM). Ditumbuh-kembangkan UMKM, akan dapat terciptakan berbagai kesempatan lapangan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Dukungan Pemda dan Pemkot serta Dinas terkait untuk pengadaan peningkatan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi Sumber Daya Manusia (SDM)nya. Hal ini penting, bila di daerah setempat terdapat SDM berkualitas, akan menjadikan lahan yang subur dalam menumbuh kembangkan wirausaha industri kreatif dan produktif.

Untuk kebersamaan dan kepedulian demi masyarakat di Aceh, didirikan Bank Pembiayaan Rakyat : “BPR Syariah Adeco” (*ADECO singkatan dari Aceh Development Corporation*) yang berkantor pusatnya : Jl. A. Yani No. 88 - 90 Kota Langsa, Provinsi Aceh.

Bank BPR Syariah Adeco beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, dan juga sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh. Bank ini tidaklah eksklusif, dikarenakan dapat melayani seluruh elemen masyarakat, dengan fokus utamanya pada pertumbuhan dan pengembangan Wirausaha Industri Kreatif dan Produktif bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).

#### 4.6.4. Visi, Misi dan Moto PT. BPRS Adeco

Bank BPR Syariah Adeco memiliki visi dan misi serta motto yang jelas dalam upaya membangun ekonomi kerakyatan masa depan rakyat Aceh secara kuantitatif dan kualitatif, demi peningkatan keadilan, kebersamaan, kemaslahatan,

bermartabat dan Islami serta menjangkau semua elemen masyarakat secara proporsional.

- a. Visi : Menjadikan perbankan yang prima dalam pengelolaan industry jasa perbankan syariah untuk peningkatan modal wirausaha bagi ekonomi kerakyatan dan UMKM. Peningkatan kesejahteraan pegawai dan para pemegang saham, dengan menjaga amanah, kehati-hatian, keterbukaan, berkesinambungan, berwawasan regional, nasional, global serta bermartabat dan ramah lingkungan.
- b. Misi : Untuk mencapai Visi tersebut, Misi yang dilakukan, adalah : 4 P, yaitu :
  - 1) Prima dalam kinerja, meningkatkan mutu Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta Iman dan Taqwa (IMTAQ), serta profesional, kompeten pada perbankan syariah.
  - 2) Prima dalam pertumbuhan wirausaha perbankan syariah, membangun perekonomian daerah yang unggul dengan memfokus pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang kreatif dan produktif.
  - 3) Prima dalam pelayanan yang ramah, bertartabat dan terpercaya, kepada kemitraan.
  - 4) Prima dalam pengelolaan usaha perbankan syariah, kehati-hatian, menjaga amanah, efisiensi, efektif, transparan, dan akuntabel serta berkesinambungan.

c. Motto : *“Lebih Adil dan Terpercaya Bersama Mitra”*

#### 4.1.3. Produk-produk PT. BPRS Adeco

a. Produk Pendanaan ( Penghimpunan Dana ).

- 1) Tabungan Syariah ( TAS ) Adeco iB, Fleksibel : Titipan/  
Penyertaan modal.
- 2) Tabungan Syariah Pendidikan (TASDIK) Adeco iB, penyertaan modal.
- 3) Tabungan Arisan iB, Penyertaan Modal.
- 4) Deposito iB, Penyertaan modal.
- 5) Deposito Spesial Investasi iB, Penyertaan modal untuk proyek tertentu sesuai keinginan Nasabah/ Investor.

b. Produk Pembiayaan ( Penyaluran Dana )

- 1) Pembiayaan Multijasa iB (KTA) untuk Pendidikan, Pernikahan, Kesehatan.
- 2) Pembiayaan Kepemilikan Mobil iB.
- 3) Pembiayaan Kepemilikan Logam Mulia iB.
- 4) Pembiayaan Kepemilikan Alat Elektronik iB.
- 5) Pembiayaan Dana Berputar iB, Kemitraan.
- 6) Pembiayaan Kepemilikan Rumah iB.
- 7) Pembiayaan Menengah dan Korporasi iB, Fleksibel : Kemitraan/  
Penyertaan Modal.
- 8) Pembiayaan Mikro dan Kecil iB, Fleksibel : Kemitraan/  
Penyertaan Modal.

9) Pembiayaan Modal Kerja iB, Fleksibel : Kemitraan/ Penyertaan Modal.

10) Pembiayaan Dana Talangan iB, dalam pinjam uang.

11) Pembiayaan Sindikasi iB, dalam kemitraan.

c. Produk Pengelolaan Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS).

d. Produk Pengelolaan Dana Qardhul Hasan.

Semua produk yang dijalankan atas persetujuan dan pengawasan dari Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah (DPS), dan dibawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dan Pembinaan Bank Indonesia (BI), serta Dewan Syariah Nasional (DSN) di Jakarta. Dana tabungan dan deposito nasabah seluruhnya dijamin oleh Pemerintah melalui Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) maksimum Rp. 2 milyar, dan juga terhindar dari berbagai riba bunga perbankan.

## **4.2. Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah nasabah P.T BPRS Adeco Langsa. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah jenis *random sampling/probability sampling* adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.<sup>69</sup>

### **4.2.1. Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 20 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

---

<sup>69</sup> Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang : UMM Press, 2006), hal. 15

Tabel 4.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Pria	12	60%
Wanita	8	40%
Total Responden	20	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 12 orang (60% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 8 orang (40% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak dari responden wanita.

#### 4.2.2. Responden berdasarkan usia

Klasifikasi responden berikutnya adalah berdasarkan atas usia. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2  
Responden Berdasarkan Usia

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
18-25 Tahun	8	40%
26-30 Tahun	7	35%
31-35 Tahun	4	20%
Diatas 35 Tahun	1	5%
Total Responden	20	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa klasifikasi responden yang berusia antara 18-25 tahun sebanyak 8 orang (40% dari total responden).

Responden yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 7 orang (35% dari total responden). Responden yang berusia antara 31-35 sebanyak 5 orang (20% dari total responden). Dan responden yang berusia di atas 35 tahun sebanyak 1 orang (5% dari total responden).

#### 4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan latar belakang pendidikan yang ditempuh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Tamat SD atau Sederajat	-	-
Tamat SMP atau Sederajat	-	-
Tamat SMA atau Sederajat	4	20%
Tamat D3 atau Sederajat	10	50%
Tamat S1 atau Sederajat	6	30%
Total Responden	20	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa klasifikasi responden yang memiliki latar belakang tamat SMA atau sederajat sebanyak 4 orang (20% dari total responden), tamat D3 atau sederajat 10 orang (50% dari total responden), dan tamat S1 atau sederajat 6 orang (30% dari total responden).

### 4.3. Uji Persyaratan Analisis

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for Windows 17*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid.

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel penelitian ini dengan menggunakan rumus *product moment* dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Hasil Uji validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
<b>Sumber Daya Insani (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0,803	0,4438	Valid
X1.2	0,917	0,4438	Valid
X1.3	0,828	0,4438	Valid
X1.4	0,719	0,4438	Valid
X1.5	0,578	0,4438	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
Y1	0,759	0,4438	Valid
Y2	0,664	0,4438	Valid
Y3	0,759	0,4438	Valid
Y4	0,666	0,4438	Valid
Y5	0,747	0,4438	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator dari setiap variabel independen maupun variabel dependen menunjukkan hasil signifikan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan

adalah valid. Artinya bahwa semua pernyataan yang dicantumkan dalam kuisisioner dapat menggambarkan variabel kepercayaan, kualitas pelayanan dan loyalitas.

#### 4.3.1. Uji Reliabilitas

“Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).”<sup>70</sup>

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Sumber Daya Insani ( $X_1$ )	0,769	0,4438	Reliabel
Kinerja (Y)	0,782	0,4438	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui seluruh koefisien alpha lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,4438, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pertanyaan dan pernyataan mengenai Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Adeco Langsa konsisten dan stabil.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.”<sup>71</sup>

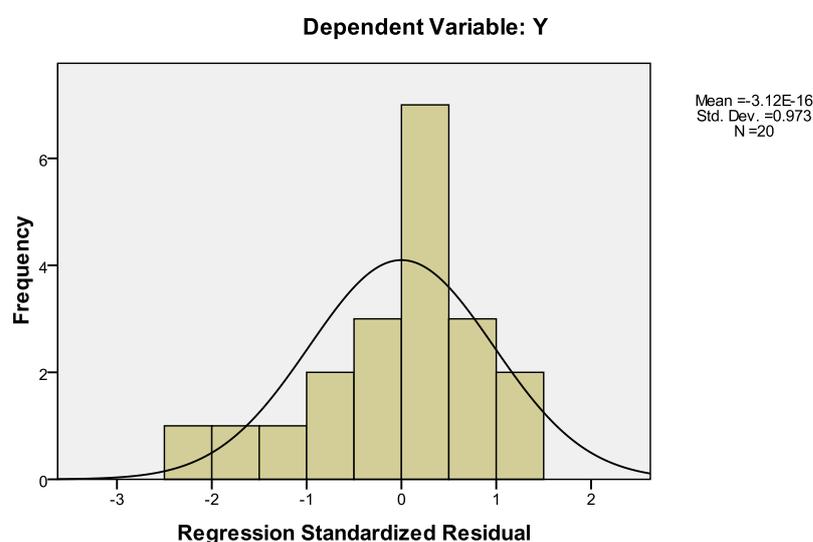
Uji normalitas dengan grafik normal P-P Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal kemudian *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

<sup>70</sup> *Ibid.*, h. 48

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2001), h. 160

Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun grafik normal uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1  
Grafik P-Plot  
Histogram



Dari gambar histogram di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, yaitu dari simetrisnya bentuk histogram tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika nilai TOL  $\geq 0,1$  atau jika memiliki nilai VIF  $\leq 10$ .

Tabel 4.7  
Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X	1.000	1.000

Sumber : Diolah dengan SPSS 17

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai  $TOL \geq 0,1$  dan masing-masing variabel tersebut juga memiliki nilai  $VIF \leq 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

#### 4.4.3. Uji Linieritas

Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaanya atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang ditetapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi bentuk linear. *Out put* analisis tabel ANOVA adalah :

Tabel 4.8  
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups (Combined)	76.533	6	12.756	3.273	.035
	Linearity	45.732	1	45.732	11.734	.005
	Deviation from Linearity	30.801	5	6.160	1.581	.234
	Within Groups	50.667	13	3.897		
	Total	127.200	19			

Sumber : Diolah oleh SPSS 17

Hasil Uji linearitas menunjukkan nilai koefisien signifikansi (0,234) artinya lebih besar dari alpa yang ditentukan, yaitu 0,05. Ini berarti bahwa garis regresi berbentuk linear.

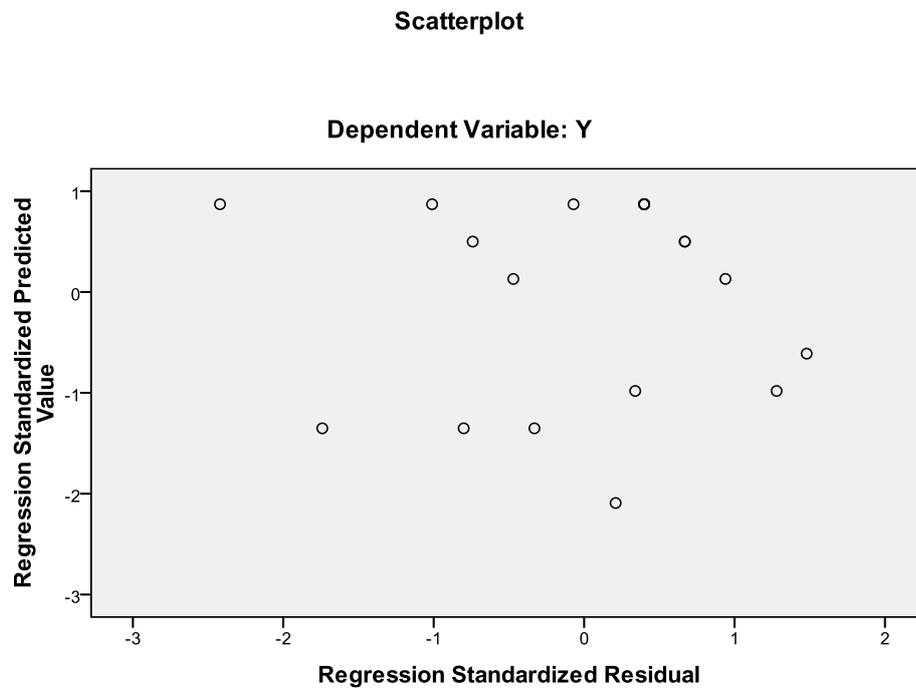
#### 4.4.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. “Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).”<sup>72</sup> Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>72</sup> *Ibid.*, h. 105

Gambar 4.2  
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4.6.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (*DW-test*). Hasil perhitungan uji Durbin-Watson yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari Durbin-Watson. Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9  
Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.324	2.127	.360	10.104	1	18	.005	1.621

Sumber : Diolah oleh SPSS 17

Hasil perhitungan uji Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,483, dimana nilai tersebut berada di antara -2 dan +2. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

#### 4.5. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk mencari persamaan regresi, digunakan aplikasi *SPSS versi 17* dan di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10  
Uji Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	4.121		2.375	.029
	X	.575	.181	.600	3.179	.005

Sumber : Diolah oleh SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai konstanta pada kolom B. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b X$$

$$Y = 9,787 + 0,575 X$$

Dengan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 9,878. Angka tersebut menunjukkan Kinerja Karyawan apabila variabel Sumber Daya Insani ( $X_1$ ) bernilai nol.
- b. Variabel Sumber Daya Insani memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,575. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif. Ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan tingkat Sumber Daya Insani sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,575 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### **4.6. Uji Hipotesis**

##### **4.6.1. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.324	2.127

Sumber : Hasil Olah SPSS 17

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36% Kinerja dipengaruhi oleh variabel Sumber Daya Insani, sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual mampu menerangkan variabel dependennya. Untuk melihat pengaruh Sumber Daya Insani terhadap Kinerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13  
Uji Parsial Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	4.121		2.375	.029
	X	.575	.181	.600	3.179	.005

Sumber : Hasil Olah SPSS 17

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,179 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  artinya signifikan. Karena nilai  $t_{hitung}$  (3,179)  $< t_{tabel}$  (2,10092), dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

#### **4.7. Interpretasi Hasil Penelitian**

Sumber Daya Insani adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja, dalam penelitian ini lebih menekankan pada bidang pendidikan karyawan BPRS Adeco Langsa. Pendidikan rata-rata karyawan BPRS Adeco adalah SMA dan D3 dengan jurusan yang berbeda-beda. Dalam hal kinerja bank, BPRS Adeco mampu membuktikan tingkat kinerjanya yang berkualitas, hal tersebut dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh bank tersebut, dimana pada tahun 2016 BPRS Adeco mampu menduduki posisi 3 (tiga) terbaik pada kategori total asset 10 – 25 Miliar.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Sumber Daya Insani memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana perhitungan uji secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,179 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil penelitian ternyata membantah teori yang sudah ada yaitu apabila tingkat sumber daya insani rendah maka kualitas kinerjanya juga rendah sedangkan apabila kualitas sumber daya insaninya tinggi maka kualitas kinerjanya juga tinggi. Hal ini dikarenakan BPRS Adeco telah membuat peraturan yang jelas di SOP mengenai hak dan kewajiban seluruh karyawan bank tersebut. Tidak hanya itu bank juga memberikan pelatihan bagi setiap karyawannya, baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan

yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa bonus, penambahan gaji dan kenaikan pangkat/jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan *Phunishment* (sanksi) yaitu penurunan jabatan dan pemecatan.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Hasil wawancara 07 juli 2017 Pukul 11.00 WIB

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Adeco.
2. Dari hasil uji SPSS diketahui bahwa Sumber Daya Insani berpengaruh sebesar 36% terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Adeco, sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, BPRS Adeco telah membuat SOP mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi masing-masing karyawan, tidak hanya itu karyawan juga diberikan pelatihan rutin baik pelatihan intern maupun pelatihan ekstern. BPRS Adeco juga membuat kebijakan bahwa bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward*, dan karyawan yang kinerjanya buruk akan diberikan panisime (sanksi).

## 5.2. Saran

### 1. Bagi Pihak Terkait

PT. BPRS Adeco diharapkan untuk tetap mempertahankan kinerja karyawannya, terutama pada peningkatan kualitas Sumber Daya Insani melalui program pelatihan yang dibuat oleh BPRS Adeco.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel – variabel yang terkait dan memperluas objek dan sampel penelitian agar memberikan hasil penelitian yang lebih akurat mengenai Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan bank khususnya PT. BPRS Adeco.

### 3. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi yang dapat menambah wawasan mengenai kinerja karyawan pada bank syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: RinekaCipta, 2006.
- Antonio M. Syafi'i, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta : Pustaka Alfabeta, 2006.
- Arifin Imamul, *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Jakarta : Setia Purna Inves, 2007.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah* Jakarta : Lajnah Pentashih Mushaf *al-Quraan*.
- Dharma Surya, *Manajemen kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Gibson dan donelly, *Organisasi Edisi Kedelapan, jilid 2*, Jakarta: Rupa Aksara, 2003.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Hafiz Afrizal, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*, Skripsi IAIN Sunan Kalijaga, 2014
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Insani Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hasil Wawancara Dengan Direktur Operasional PT. BPRS Adeco Langsa.
- Indrawan M Isa, Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM, dalam Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, Mei 2009.
- Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin al-Khathab*, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Karim Adiwarmarman. A, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2004.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. RajaGrafindo persada, 2008.

- Kelinger, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1993
- Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: prenadamedia, 2006.
- Maltis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Jakarta : Salemba Empat, 2002.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 4*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press, 2008.
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bis yang Kompetitif*, Yogyakarta: UGM Press, 2008.
- Nurdin, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Hanagraha Abadi*, Jurnal STIE Sailendra, 2012.
- Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah, *Perbankan Syariah*, Jakarta : PKES Publishing, 2008.
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Persuahan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Grafindo Persada, 2004.
- Rivai Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005.
- Rivai Veithzal, MBA, *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sani Achmad, Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syariah Cabang Malang, dalam Jurnal Manajemen Ekonomi, Tahun 2012.
- Sari Rahmila, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”, Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1, Tahun 2012.

- Santoso Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000.
- Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2010.
- Setiadi Edy, *InfoBank (Analisis Strategi Perbankan & Keuangan)*, Jakarta : Infobank Institute, 2016.
- Stephen P Robbins,. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sukirno Sadono, dkk, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Sulastrililis, *Sumber Daya Manusia Strategik*, La Good's Publishing 2011.
- Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, Pasal 1 ayat 7.
- Wibowo Edy , dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah ?*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2005.
- Winarsunu Tulus, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang : UMM Press, 2006.
- Zulkifli Sunarto, *Perbankan Syariah*, Jakarta : Penerbit Zikrul Hakim, 2007.

Lampiran I : Quesioner

**PENGARUH SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERBANKAN SYARIAH  
(Studi Kasus PT. BPRS Adeco Langsa)**

**PETUNJUK PENGISIAN**

**I. Berilah tanda ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban dan isilah pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-benarnya.**

1. Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
2. Umur :

**PETUNJUK PENGISIAN**

**II. Berilah tanda silang ( X ) pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat.**

1. Pendidikan Terakhir :

	Pendidikan Responden (anda)
a)	SD/ MI/ Paket A
b)	SLTP/ MTS/ Paket B
c)	SLTA/ MA/Paket C
d)	Diploma D1/D2/D3
e)	Sarjana S1/S2/S3

**PETUNJUK PENGISIAN**

**III. Berilah tanda contreng ( √ ) dibawah ini pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban:**

- SS** : Sangat Setuju    **TS** : Tidak Setuju  
**S** : Setuju            **STS** : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Sumber Daya Insani (X)</b>						
1.	Sumber Daya Insani merupakan aset terpenting dalam suatu perbankan					
2.	Sumber Daya Insani selalu mengikuti peraturan yang tercantum dalam SOP mengenai joblesnya masing-masing					
3.	Sumber Daya Insani mendapat pelatihan kerja intern berkaitan dengan jobles yang mereka kerjakan					
4.	Sumber Daya Insani mendapat pelatihan kerja ekstern berkaitan dengan jobles yang mereka kerjakan					
5.	Sumber Daya Insani diberikan kesempatan untuk rotasi pekerjaan agar karyawan mampu menguasai semua bidang pekerjaan yang terdapat pada bank tersebut					
<b>Kinerja (Y)</b>						
6.	Kinerja karyawan bank adeco yang baik akan menghasilkan profitabilitas yang tinggi bagi bank tersebut					
7.	Karyawan yang memiliki prestasi kerja akan diberikan reward oleh pihak bank					

8.	Karyawan yang melakukan kesalahan yang disengaja dan menyebabkan kerugian perusahaan akan dikenakan sanksi tegas					
9.	Karyawan baru pada bank Adeco selalu dibimbing oleh karyawan senior dalam melakukan pekerjaannya agar mampu bekerja dengan maksimal					
10.	Karyawan pada Bank Adeco yang kinerjanya sangat baik akan diberikan kenaikan jabatan					

## Lampiran II WAWANCARA

1. Apakah kinerja karyawan di BPRS Adeco ini sudah maksimal ?

Jawab : kinerja karyawan disini sudah sangat baik, hanya saja tidak semua karyawan bekerja secara maksimal.

2. Bagaimana BPRS Adeco meningkatkan kinerja karyawannya ?

Jawab :

- Bank harus membuat peraturan mengenai hak dan kewajiban perusahaan terhadap karyawannya dan dengan melibatkan karyawannya. Tidak hanya itu Bank Adeco juga membuat SOP mengenai kepegawaian yang disepakati oleh Direktur.
- Menerapkan peraturan dengan benar dan bertanggung jawab terhadap peraturan tersebut.
- Diberikan reward dan punishment
- Pelatihan mengenai sistem perbankan, seperti akuntansi salah satu contohnya.

3. Apakah pelatihan itu diberikan oleh pihak dalam bank ?

Jawab : ada pelatihan intern dan ada juga pelatihan ekstern.

4. Kapan pelatihan intern diberikan ?

Jawab : biasanya rutin sebulan sekali.

5. Kapan ada pelatihan ekstern, apakah semua karyawan wajib ikut ?

Jawab : iya, semua karyawan wajib ikut. Tetapi bergantian atau sesuai gilirannya.

6. Apakah terdapat perubahan kinerja karyawan setelah dilakukan pelatihan ?

Jawab : ada pasti, minimal setelah dilakukan pelatihan terbuka pikiran dan mendapat pengetahuannya lebih luas lagi.

7. Sejauh ini apakah pelatihan ini efektif atau tidak untuk meningkatkan kompetensi karyawan ?

Jawab : kembali lagi kepada pribadi masing-masing, tetapi setelah pelatihan karyawan dilakukan, karyawan tersebut akan lebih disiplin.

8. Yang saya ketahui karyawan di bank ini rata-rata bukan dari lulusan perbankan namun kinerjanya tetap baik.jadi bagaimana bisa seperti ini ?

Jawab : yang paling utama pada karyawan Bank Adeco adalah semangat, yaitu semangat belajar hal baru dan tentu semangat untuk bekerja.

Lampiran III : Data Quisioner

Kinerja Karyawan (Y)						Sumber Daya Insani (X1)					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	5	19
4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
4	2	4	5	5	20	5	4	5	5	5	24
3	3	3	5	5	19	5	3	5	3	4	20
3	3	3	5	5	19	3	5	3	5	3	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
3	2	4	5	5	19	4	4	4	2	3	17
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	2	4	5	2	17	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
3	5	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22

## Lampiran IV : Uji Validitas

### a. Variabel X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X
X1	Pearson Correlation	1	.716**	.691**	-.219	.179	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.354	.450	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.716**	1	.708**	-.220	.458*	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.351	.043	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.691**	.708**	1	-.037	.241	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.876	.306	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.219	.620	-.037	1	.000	.719
	Sig. (2-tailed)	.354	.351	.876		1.000	.937
	N	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	.179	.458*	.241	.000	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.450	.043	.306	1.000		.008
	N	20	20	20	20	20	20
X	Pearson Correlation	.803**	.917**	.828**	-.019	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.937	.008	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.328	1.000**	.114	.383	.759**
	Sig. (2-tailed)		.158	.000	.632	.095	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.328	1	.328	.412	.264	.664**
	Sig. (2-tailed)	.158		.158	.071	.260	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.328	1	.114	.383	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.158		.632	.095	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.114	.412	.114	1	.646**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.632	.071	.632		.002	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.383	.264	.383	.646**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.095	.260	.095	.002		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.759**	.664**	.759**	.666**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran V : Uji Reliabilitas

### a. Variabel X

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

### b. Variabel Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

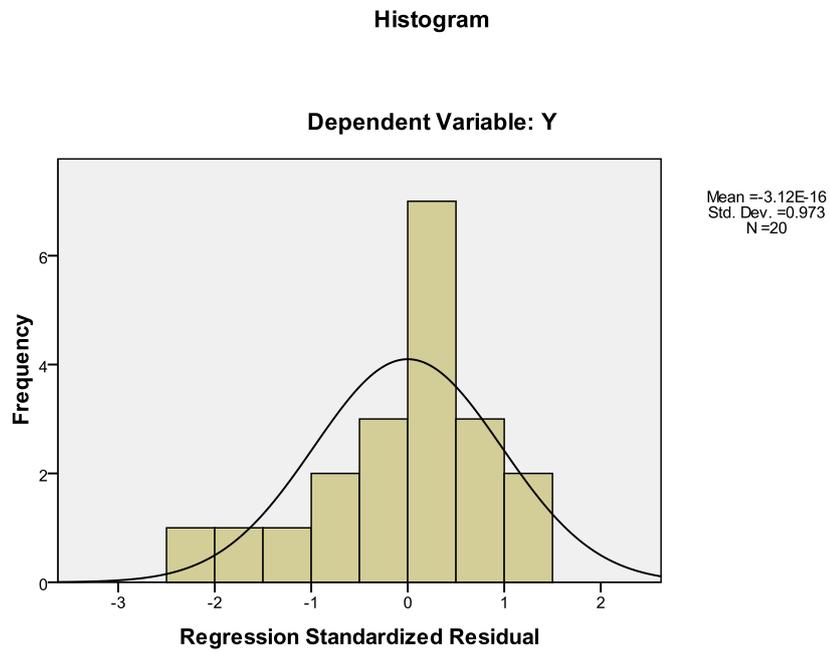
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

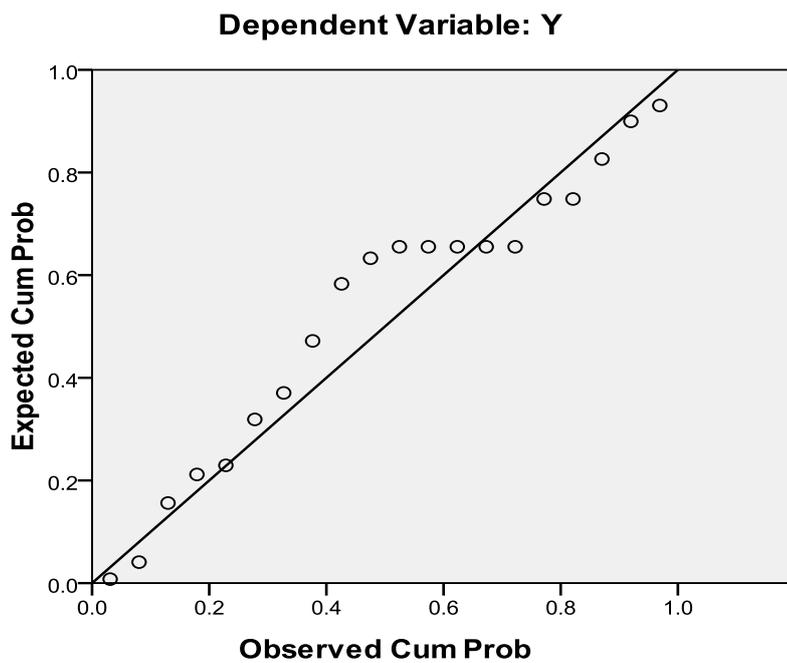
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

## Lampiran VI : Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### b. Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X	1.000	1.000

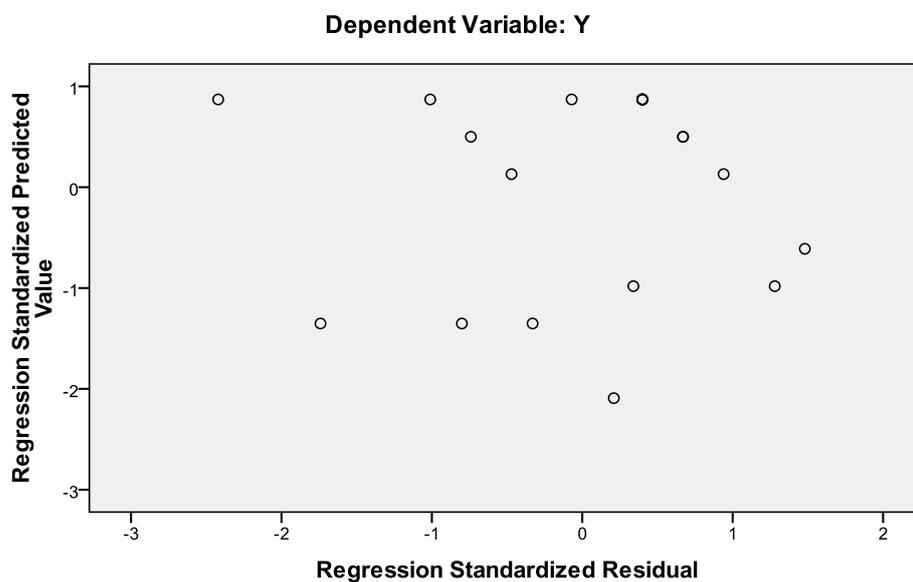
### c. Uji Linieritas

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	76.533	6	12.756	3.273	.035
Linearity	45.732	1	45.732	11.734	.005
Deviation from Linearity	30.801	5	6.160	1.581	.234
Within Groups	50.667	13	3.897		
Total	127.200	19			

### d. Uji Heterokedastisitas

**Scatterplot**



**e. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.324	2.127	.360	10.104	1	18	.005	1.621

## Lampiran VII : Uji Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	4.121		2.375	.029
	X	.575	.181	.600	3.179	.005

## Lampiran VIII : Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.324	2.127

### b. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.787	4.121		2.375	.029
	X	.575	.181	.600	3.179	.005

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Iqbal Ilham
2. Nim : 4012013049
3. Tempat/Tanggal Lahir : Langsa, 12 Agustus 1995
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Gampong Baru, Langsa lama  
Kota Langsa

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tamatan SD Negeri Langsa Lama Berijazah Tahun 2007
2. Tamatan SMP Negeri 5 Langsa Berijazah Tahun 2010
3. Tamatan Madrasah Aliyah Negeri Langsa Berijazah Tahun 2013
4. Tamatan Institut Agama Islam Negeri Langsa Berijazah Tahun 2017

### **III. RIWAYAT ORGANISASI**

1. Anggota Osis MAN Langsa
2. Anggota HIPMI PT Kota Langsa