# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS MUAMALAT HARKAT SUKARAJA



#### **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

## **OLEH:**

SISKA APRILIA WULANDARI NIM: 1416143386

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2018 M/1439 H

#### **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

- Skripsi dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
- Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
- 3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
- 4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 10 Juli 2018 M 26 Syawal 1439

Mahasiswa yang menyatakan

Siska Aprilia Wulandari

NIM: 1416143386

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Siska Aprilia Wulandari, NIM. 1416143386 dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikam dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 10 Juli 2018 M 26 Syawal 1439 H

Pembimbing I

Dr. H.M Zaini Da'un, MM NIP 195403231976121001 Pembimbing I

Badaruddin Nurhab, MM NIP. 198508072015031005



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

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51771 Bengkulu

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudulPengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja, oleh Siska Aprilia Wulandari, NIM. 1416143386, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari

: Jum'at

Tanggal

:3 Agustus 2018 M/21 Dzul-qa'idah 1439 H

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

Bengkulu, 14 Agustus 2018M 2 Dzulhijjah 1439H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

<u>Dr. H.M Zaini Da'un, MM</u> NIP. 195403231976121001

Penguji I

Drs. Khairuddin Wahid, M.Ag NIP. 196711 41993031002 Sekretaris

Miti Yarmunida, M.Ag NIP. 197705052007102002

Penguji

Rini Elvira S.E M.Si

NIP. 197708152011012007

Mengetahui, Dekan

Dr. Asnami. MA

NIP 197304121998032003

# MOTTO

"Allah tídak membebaní seseorang melainkan sesnai

kesanggupannya"

(QS Al-Baqarah ayat 286)

#### **PERSEMBAHAN**

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

- Ayahku (Korbín Hakím) dan Ibuku (Rasíní) yang tercínta, dengan segala doa dan pengorbanan yang telah kalían beríkan padaku sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
- 2. Adíkku (Reskían Wulandarí) yang membuatku lebíh termotívasí dan semangat untuk menyelesaíkan skrípsí íní.
- 3. Sahabat-sahabatku tersayang Retno Hadíyatí, Tessa Andova, Mardían Suryaní, Nopí Dwí Helmatíantí, Mardíma, Felícía dan Agustína, yang telah banyak membantuku dan memberikan semangat selama proses menyelesaíkan skrípsí íní.
- 4. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2014, khususnya PBS E yang telah memberikan cerita dalam hidupku.
- 5. Agama, Bangsa dan Almamater yang telah menempahku.

#### **ABSTRAK**

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja, oleh Siska Aprilia Wulandari NIM 1416143386

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisioner kepada responden 32 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh signifikan pada variabel pengembangan sumber daya insani  $(X_1)$  dilihat dari nilai sig t pengembangan sumber daya insani (sig.)  $0,000 < (\alpha)$  0,05. Variabel kepribadian  $(X_2)$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai sig.t 0,045 < 0,05. Hasil koefisien determinasi  $(R_2)$  diketahui R Square adalah sebesar 0,65,5. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel pengembangan sumber daya insani dan kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,5%.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI), Kepribadian, Kinerja karyawan

#### KATA PENGANTAR

Puji dan syukur diucapkan kepada Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan". Shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita. Amin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

- Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
  Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan masukan,
  motivasi, dan arahan kepada mahasiswa FEBI.
- 3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan arahan untuk menjadi yang lebih baik kepada masiswa FEBI..

4. Badaruddin Nurhab, MM, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, semangat serta arahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

 Dr. H.M Zaini Da'un, MM, selaku pembimbing I yang dengan tekun serta ikhlas membimbing dan memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama
 Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
 Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang baik.

8. Kedua orang tuaku Korbin Hakim dan Rasini yang telah memberikan doa dan segala apa yang dibutuhkan untuk kelancaran dan kesuksesan penulis.

 Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

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

Bengkulu, 10 Juli 2018 M 26 Syawal 1439 H

Siska Aprilia Wulandari NIM. 1416143386

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR	хi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. BatasanMasalah	6
C. RumusanMasalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. KegunaanPenelitan	7
F. PenelitianTerdahulu	8
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian teori	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Indikator Kinerja Karyawan	14
2. Pengembangan Sumber Daya Insani	18
a. Pengertian Sumber Daya Insani	18
b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani	19
c. Indikator Pengembangan Sumber Daya Insani	21
3. Kepribadian	28
a. Pengertian Kepribadian	28
b. Indikator Kepribadian	28
4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja	_0
Karyawan	29
5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	30

B. Kerangka Berpikir	31
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian B. Waktu dan Tempat Penelitian C. Populasi dan Sampel D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data E. Instrumen Penelitian F. TeknikAnalisis Data 1. Statistik Deskriptif. 2. Pengujian Kualitas Data a) Uji Validitas b) Uji Reliabelitas 3. Pengujian Asumsi Dasar a) Uji Normalitas b) Uji Homogenitas c) Uji Linieritas 4. Pengujian Asumsi Klasik a) Uji Multikolinieritas	33 33 33 34 35 36 36 37 37 37 37 38 38 39 39
5. Pengujian Hipotesis	39 39 39 40 41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian  B. Hasil Penelitian  1. Statistik Deskriptif.  2. Pengujian Kualitas Data  3. Pengujian Asumsi Dasar  4. Pengujian Asumsi Klasik  5. Pengujian Hipotesis Penelitian  C. Pembahasan	42 48 48 49 51 54 60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan B. Saran – saran	61 61
DAFTAR PUSTAKA	

# **DAFTAR TABEL**

1.	Tabel 1.1 : Kesenjangan	6
2.	Tabel 3.1 : Skala Likert	35
3.	Tabel 3.2 : Kriteria Interval Kekuatan Hubungan	41
4.	Tabel 4.1 : Statistik Deskriptif	48
5.	Tabel 4.2 : Uji Validitas Data	49
6.	Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabelitas	51
7.	Tabel 4.4 : Hasil Uji Normalitas Data	52
8.	Tabel 4.5: Hasil Uji Homogenitas	52
9.	Tabel 4.6 : Hasil Uji Linieritas	53
10.	Tabel 4.7 : Hasil Uji Multikolinieritas Data	54
11.	Tabel 4.8 : Analisis Regresi Berganda	55
12.	Tabel 4.9: Hasil UjiStatistik F	56
13.	Tabel 4.10 : Hasil UjiStatistik t	57
14.	Tabel 4.11: Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

# DAFTAR GAMBAR

15.	Tabel 2.1: Kerangka Berfikir	3	1
16.	Tabel 4.1 : Struktur Organisasi	4	-5

#### BAB I

#### **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Pada era keterbukaan, dunia industri menghadapi tantangan yang berat karena dituntut untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Disamping itu perkembangan teknologi maupun sistem informasi, perkembangan lintas budaya, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial dan politik menambah kompleknya permasalahan yang harus dihadapi oleh organisasi atau dunia usaha. Beberapa organisasi di negara maju telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan sumber daya insani yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya insani organisasi.

Praktek pengelolaan sumber daya insani tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Apabila kita mengamati yang dilakukan oleh organisasi unggul di dunia, termasuk di Indonesia, jelas sekali bahwa yang mereka dahulukan dalam membangun organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya insani mereka. Ini adalah pekerjaan besar yang memakan waktu lima tahun sampai sepuluh tahun atau sampai dua puluh tahun untuk sebuah negara. <sup>1</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 112

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya insani (SDI) yang handal di dalam perusahaan dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal yang mendasar dalam membentuk sumber daya insani (SDI) yang handal adalah bagaimana seleksi yang dilakukan pada saat penerimaan karyawan baru, apakah calon tenaga kerja yang ada mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diharapkan oleh perusahan dan memiliki kriteria sesuai yang dibutuhkan baik mengenai skill dan kompetensi yang dimiliki oleh yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Kepribadian sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motive atau traityang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya insani dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran sumber daya insani akan semakin dihargai terutama

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.45

dalam hal kompetensi sumber daya insani. Sumber daya insani yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.<sup>3</sup>

Kompetensi harus dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dalam bidang apa saja dan dalam jabatan apa saja. Kompetensi juga akan dijadikan acuan bagi usaha pengembangan sumber daya insani yang ada dalam organisasi. Berbicara masalah pengembangan sumber daya insani, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya insani. Kuantitas sumber daya insani tanpa disertai dengan kualitas sumber daya insani yang baik akan menjadi beban perusahaan.

Pengembangan sumber daya insani (SDI) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDI pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDI melalui programprogram pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan pengembangan sumber daya insani adalah tentang developmental pratice dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDI untuk mencapai

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Siagian, Sondang, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.208

hasil yang diinginkan. Agar pengembangan SDI bisa terwujud sangat diperlukan karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik. <sup>4</sup>

Kepribadian merupakan satu struktur totalitas atau struktur unitas multipleks, di mana seluruh aspek-aspek tersebut merupakan satu harmoni yang bekerja sama dengan baik. kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku mencakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang memandang dunia sekitarnya, melihat tujuan dan minatnya, kemampuan berbuat atau melakukan sesuatu, cara memecahkan masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauannya mengenai kehidupan. Kepribadian *ekstrovert* dalam dunia kerja digambarkan sebagai orang yang ambisius, tidak sabar, agresif, suka kerja keras, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, dan ingin pekerjaan yang bersifat menantang. Kepribadian *ekstrovert* inilah yang mampu meningkatkan prestasi kerja.

Secara umum bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan polabagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya. Produk-produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan produk bank konvensional karena adanya pelarangan riba, *gharar*, dan

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Jusmaliana. Manajemen Sumber Daya Insani. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 112

*maysir*. Oleh karena itu, produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut.<sup>5</sup>

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. BPRS Muamalat Harkat.

Data menunjukkan bahwa karyawan di PT. BPRS Muamalat Harkat memiliki kepribadian yang baik dan telah dikembangkan sumber daya insani oleh perusahaan tetapi kinerja yang masih rendah<sup>7</sup>. Berikut adalah tabelnya:

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Cet. 1, (Yogyakarta: UII Press, 2014), h.56

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Edy. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasidan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3, 2015), h.114

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Wawancara kepada Kepala Bank Muamalat Harkat Kabupaten Seluma, 2016 pada hari Jumat, Tanggal 21, Pk. 13.00 WIB

Tabel 1.1 Kesenjangan Pengembangan Sumber Daya Insani dan kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Pengembangan Sumber Daya Insani (org)				Kepribadian (org)				Kinerja Karyawan (org)						
SS	S	KS	TS	STS	SS	S	KS	TS	ST S	SS	S	KS	TS	ST
4	5	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2	1	4	6
15					15				15					

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dan membuktikan secara statistic parsial dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja".

#### B. Batasan Masalah

Agar lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti maka, penulis membatasi penelitian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Insani  $(X_1)$ , yaitu dengan pengembangan pada tingkat pendidikan dan pelatihan.

# C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ?
- 2. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ?

3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ?

# D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- 2. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- 3. Besar pengaruh pengembangan sumber daya insani (SDI) dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

# E. Kegunaan Penelitian

## 1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan mengenai sumber daya insani dan kepribadian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja serta penyebab tidak optimalnya para karyawan yang telah di latih pada karyawan di PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja.

## 2. Kegunaan praktis

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja.
- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja.
- c. Untuk Nasabah, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tempat berinvestasi yang aman dan nyaman.

#### F. Penelitian Terdahulu

1. Fausta Andika Wardana (Skripsi Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS AIRLANGGA) dengan judul *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier- berganda dengan menggunakan program SPSS versi 12.0, dan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : Y = -0,118 + 0,219 X1 + 0,193 X2 + 0,114 X3 + 0,258 X4 + 0,228 X5 Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan nilai 69,615. Dengan menggunakan uji t, variabel komponen pengembangan masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan pula terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. Variabel

bebas yang mempunyai pengaruh dominan dapat diketahui dari nilai Beta variabel yang terbesar yaitu metode pengembangan dengan nilai 0,342. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya. <sup>8</sup>

Adapun persamaan penelitian dalah sama-sama membahas mengenai Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari dua variabel dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari 3 variabel yaitu Sumber Daya Insani, Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

2. Sahat Siregar (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara) Dengan Judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). Hasil penelitian terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624. Hal ini berarti koefisien korelasi positif dengan signifikansi sebesar 38,97%. Pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan sudah tinggi dan kinerja pegawai pun berada pada kategori tinggi. Sebagai proses yang berkesinambungan pengembangan sumber daya manusia harus mengedepankan kebutuhan kekinian pegawai agar semakin memperbaiki kualitas kinerjanya.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Fausta Andika Wardana. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur.* (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2015)

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>Sahat Siregar. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan), (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara, 2014)

Adapun persamaan penelitian dalah sama-sama membahas mengenai Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari dua variabel dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari 3 variabel yaitu Sumber Daya Insani, Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

3. Nilawati Fiernaningsih (Jurnal Administrasi dan Bisnis) dengan judul Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan semua data valid dan reliabel. Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah Y= 26,309 + 2,061X. Hasil dariuji hipotesa diketahui bahwathitung>tmaka 5,025 > 2,048. Koefisien determinasi sebesar0,474. Sedangkan angka persentase besarnya pengaruh antara variabel kepribadian danvariabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi olehvariabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 10

Adapun persamaan penelitian adalah sama-sama membahas mengenai kepribadian terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari dua variabel dengan objek penelitian pada Hotel Elresas Lamongan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari tiga variabel dengan objek penelitian pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

4. Syahrum (International Journal of Business and Management Invention ) dengan judul Effect of Competence, Organizational Culture and Climate

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Nilawati Fiernaningsih, *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan*, (Jurnal Administrasi dan Bisnis,vol.11.no.2, 2017)

of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. Penelitiannya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, kesimpulan penelitian ini Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerjadan kinerja karyawan; Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap organisasikomitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; iklim organisasi juga memilikidampak positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Di sisi lain, komitmen organisasional secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan karyawankomitmen. 11

Adapun persamaan penelitian dalah sama-sama membahas mengenai Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu terdiri dari enam variabel dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari 3 variabel yaitu Sumber Daya Insani, Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

#### G. Sistemetika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan oleh peneliti untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian, penelitian ini terbagi atas lima BAB yaitu, sebagai berikut:

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Syahrum. Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. (International Journal of Business and Management Invention, 2016)

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi berbagai hal meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang tujuan peneliti melakukan penelitian.

#### 2. BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

Bab ini berisi tentang pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani, Kepribadian, dan Kinerja Karyawan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan secara rinci tentang variabel-variabel penelitian, pengaruhnya dan jawaban sementara hasil penelitian.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik Pengumpulan Data, definisi operasional variabel dan Teknik Analisis Data. Tujuan dari bab ini adalah untuk menjelaskan kepada pembaca bagaimana proses peneliti dalam melakukan penelitian serta tahapan pengujian data.

# 4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan secara rinci objek yang diteliti, hasil pengolahan data dan pembahasan atas hasil tersebut.

# 5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Bab ini bertujuan untuk menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran kepada semua pihak yang terkait.

#### **BAB II**

#### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

# A. Kajian Teori

## 1. Kinerja Karyawan.

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.

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Wirawan:

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan adalah:

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

Kemandirian. Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain. 12

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

Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.<sup>13</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi. 14

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

 $<sup>^{12}\,\</sup>mathrm{Wirawan}, Evaluasi~Kinerja~Sumber~Daya~Manusia.$  (Jakarta: Salemba Empat, 2016), h.256

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>Edy. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasidan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3, 2015), h.114

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup>Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, *Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.221

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. 15

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

# Pengertian Kinerja menurut Malayu:

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan. <sup>16</sup>

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

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2015),

memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.<sup>17</sup>

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti adalah:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. 18

## Pengertian Karyawan menurut Drs. H. Malayu. S.P. Hasibuan:

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.<sup>19</sup>

## Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Menurut Budihardjo:

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) pada dasarnya adalah suatu dokumen tertulis yang digunakan sebgai panduan kerja bagi karyawan ataupun staf pada jabatan tertentu, yang mna berisi gambaran tugas-tugas

18 Sedarmayanti, Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h.99

19 Malayu S.P.Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), h.12

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat, 2016), h.243

yang harus dikerjakan oleh karyawan pada jabatannya itu, serta menggambarkan kedudukan karyawan tersebut dalam organisasi.<sup>20</sup>

# 2. Pengembangan Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupaka suatu organisasi hidup.

Pengertian Sumber Daya Insani menurut Wibowo:

Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. 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 di QS. Shaad:  $26.^{21}$ 

## Sumber Daya Insani dalam konsep Islam

2013), h.7

Kajian tentang sumber daya insani dimulai dari keberadaan manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah Ta'ala dengan sebaik-baiknya bentuk, sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Tiin (95) ayat 4. Manusia dibekali dengan nafsu,diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan yang diilhamkan kepadanya.<sup>22</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup>R.M. Budihardjo, Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan, (Jakarta: RAS,

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>Wibowo. *Manajemen Perubahan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.40 <sup>22</sup>Wibowo. *Manajemen Perubahan*, ...h.43

Sementara itu, keberadaan sumber daya insani dalam kajian islam merupakan insan sebagai sumber daya pelaksana suatu usaha bisnis, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki dari *shifatul anbiyaa*' atau sifat-sifat para nabi terutama Nabi Muhammad SAW. Sifat-sifat Rasulullah tersebut dapat pula disingkat dengan ASIFAT, yaitu: *Akidah* (ketaatan kepada Allah Ta'ala), *Shiddiq* (benar), *Fathanah* (cerdas), *Amanah* (jujur/terpercaya) dan *Tabligh* (komunikatif).

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani menurut Achmad S.Ruky adalah:

Pengembangan SDI adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.<sup>23</sup>

Pengembangan SDI adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Agung pengembangan Sumber Daya Insani adalah:

Pengembangan sumber daya insani adalah mengembangkan pengetahuan para SDI berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam<sup>24</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Achmad S.Ruky,Sumber Daya Manusia Berkualitas, (Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama, 2013), h.12

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Agung, Nugroho, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.123

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya insani di atas, maka pengembangan sumber daya insani adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDI. Menurut Moekijat:

Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya insani mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya insani juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.Pengembangan sumber daya insani saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Apabila dikatakan bahwa sumber daya insani merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya insani. Pertanyaan yang harus dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya insani yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya insani atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu

 $<sup>^{25}\</sup>mathrm{Moekijat},$  Manajemen personalia dan sumber daya manusia, (Bandung: Mandar Maju, 2015), h.46

dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Bahkan pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional makro.

Pengembangan Sumber Daya Insanimenurut Edy Sutrisno adalah yang dijadikan sebagai indikator penelitian:

Suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu: 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional. 2) *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demengerand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan 3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi. 4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.<sup>26</sup>

Pengembangan sumber daya insani berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Menurut Komaruddin Sastradipoera adalah:

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya insanisangat menentukan.<sup>27</sup>

Pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih

<sup>27</sup>Komaruddin Sastradipoera, manajemen sumber daya manusia, (Bandung:Kappasigma, 2015), h.46

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup>Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia...,h.35

mengutamakan praktek daripada teori. Menurut John Suprihanto adalah sebagai berikut:

Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.<sup>28</sup>

Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya insani menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

# Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Insani:

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua anggota karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.<sup>29</sup>

<sup>29</sup>Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 56

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup>John Suprihanto, *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), h.74

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

(a). Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangakan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Pelatihan pengembangan (training dan *development*) memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi dibidang tersebut (human manusia *invesment*) akhirnya menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda diwaktu yang akan datang. (b). Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembagalembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan diperusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.<sup>30</sup>

Makna pengembangan SDI dan Urgensinya yang terdiri dari Makna pengembangan SDI menurut Wirawan adalah:

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<sup>31</sup>.

Pemahaman Islam tentang pengembangan SDI ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara, dan bidang-bidangnya. Sebab

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup>http://www.kajianpustaka.com/2016/02.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup>Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h.322

sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia.

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 meraka, dan barang siapa yang memimpin kaumnya dengan selain ilmu maka kebinasaanlah baginya dan bagi mereka<sup>32</sup>".

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

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani terdiri dari Tazkiah dan Taklim dimana tazkiah berarti menjelaskan akhlak yang baik dan menghimbau kepadanya, dan mencegah dari akhlak yang buruk. Sedangkan yang dimaksud dengan ilmu adalah ilmu tentang al-Qur'an dan as-Sunnah yang mencakup ilmu orang-orang terdahulu dan orang-orang belakangan, pelatihan dan meraih keterampilan, Makanan dimana 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. Kesehatan dimana halifah umar sangat memperhatikan

24

 $<sup>^{32}</sup>$  Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan, Daftar Pustaka Boediono, 2014

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

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam merencanakan sumber daya insani adalah dengan *action driven* menurut Manullang adalah:

Action driven adalah yang memudahkan organisasi untuk memfokuskan bagian tertentu dengan lebih akurat atau skill needs, daripada melakukan numerik dengan angka yang besar untuk seluruh bagian organisasi. Tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan merubah sikap.<sup>33</sup>

Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani:

MSDI dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya insani yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Sebaliknya, jika sumber daya insani tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya insani sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah

25

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2013), h.89

beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya insani secara lebih efektif. Faktor internal seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih.<sup>34</sup>

Meningkatnya pesan manajemen sumber daya insani disebabkan oleh keyakinan organisasi dan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi, keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya insani adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan, dan strategi organisasi.<sup>35</sup>

Makna pengembangan SDI dan Urgensinya yang terdiri dari Makna pengembangan SDI menurut Wirawan adalah:

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. 36

Pemahaman Islam tentang pengembangan SDI ini berbeda dengan konsep konvensional dari sisi tujuan, cara, dan bidang-bidangnya. Sebab

<sup>36</sup>Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h.322

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup>Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CV ANDI OFFSET,2016), h.4

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup>Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*,h.4

sebagaimana manhaj Islam peduli tentang kualitas dan kuantitas dalam pengembangannya terhadap manusia.

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 meraka, dan barang siapa yang memimpin kaumnya dengan selain ilmu maka kebinasaanlah baginya dan bagi mereka<sup>37</sup>".

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

Pengembangan Kualitas Sumber Daya Insani terdiri dari Tazkiah dan Taklim dimana tazkiah berarti menjelaskan akhlak yang baik dan menghimbau kepadanya, dan mencegah dari akhlak yang buruk. Sedangkan yang dimaksud dengan ilmu adalah ilmu tentang al-Qur'an dan as-Sunnah yang mencakup ilmu orang-orang terdahulu dan orang-orang belakangan, pelatihan dan meraih keterampilan, Makanan dimana 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. Kesehatan dimana halifah umar sangat memperhatikan

27

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Makalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan, Daftar Pustaka Boediono, 2014

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

### 3. Kepribadian

Kepribadian adalah corak tingkah laku sosial yang terdiri dari corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap yang melekat pada seseorang jika berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Istilah kepribadian adalah konsep yang luas sehingga tidak mungkin membuat definisi berlaku untuk semua orang. Dapat dikatakan kepribadian merupakan latar belakang corak prilaku seseorang. Kepribadian mencakup kebiasaan, sifat-sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat erat kaitannya dengan nilai dan norma, dan perilaku.

#### Menurut Winardi adalah sebagai berikut:

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik.

#### Indikator kepribadian, Menurut Winardi diantaranya meliputi:

Unsur-unsur kepribadian: 1) Pengetahuanyaitu merupakan suatu unsur yang mengisi akal dan juga alam jiwa orang yang sadar. Di dalam alam sekitar manusia mempunyai/terdapat berbagai macam hal-hal yang diterimanya lewat panca inderanya yang masuk kedalam berbagi sel-sel pada bagian tertentu dari otaknya.2) Perasaan yaitu selain pengetahuan, alam kesadaran manusia juga mengandung berbagai macam-macam perasaan. Sebaliknya, dapat juga digambarkan seorang individu yang melihat suatu hal yang

buruk/mendengar suara yang tidak menyenangkan. Persepsipersepsi tersebut dapat menimbulkan dalam alam kesadaranya perasaan negatif. 3) Dorongan Naluri Kesadaran manusia mengandung berbagi perasaan-perasaan lain yang tak ditimbulkan karena diperanguhi dengan pengetahuannya, tapi karena memang sudah terkandung di dalam organismenya, khususnya di dalam gennya, sebagai naluri. <sup>38</sup>

### Menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

Kepedulian sosial.yang terdiri dari kepribadian dimana epribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temparmen, ciri khas dan juga prilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan prilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapai situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya<sup>39</sup>.

# Pengertian Kepribadian menurut Sunaryo:

Kepribadian adalah himpunan seluruh fungsi kejiwaan sebagai suatu kesatuan dinamis dengan mengusahakan penyesuaian diri orang tadi terhadap tuntutan hidup sambil menjaga keseimbangan diri, baik secara fisik (jasmaniah) maupun psikis(rohaniah).

### 4. Pengaruh Pengembangan SDI Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan SDI tujuannya untuk meningkatkan kualitas *profesionalisme* dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksud setiap usaha dari pemimpin untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugastugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Menurut Edy Sutrisno adalah sebagai berikut:

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup>Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafitri, 2014), h.321

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h.132

Organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDI, karena investasi di dalam pengembangan SDI merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDI yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumbersumber keberhasilan kompetitif seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dengan memiliki kekuatan kompetitif diharapkan prestasi kerja/kinerja karyawan bisa terwujud.<sup>40</sup>

# 5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian secara langsung maupun tidak langsung melalui kegiatannya menciptakan pola berpikir positif setiap hari, sehingga setiap orang akan mencapai derajat kehidupan yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya, dikarenakan dampak pola pikir positif yang dihasilkan dari pengembangan kepribadian positif setiap hari yang dilakukan oleh seseorang.<sup>41</sup>

Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan ataupun kepribadian merupakan sebuah karakteristik didalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan kerja.<sup>42</sup>

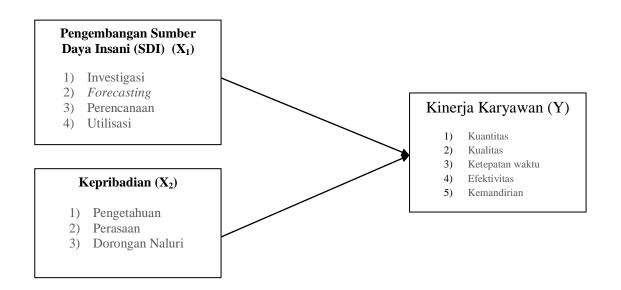
#### B. Kerangka Berpikir

2013), h. 71

<sup>42</sup>Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*,h.331

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup>Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Prenadamedia Group,

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup>Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafitri, 2014), h.330



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja

Keterangan:	
	:Menunjukkan variable (X <sub>1</sub> ) yaitu pengembangan
	sumber daya insani (SDI) dan $(X_2)$
	Kepribadiandengan variable (Y) kinerja karyawan
<b></b>	:Menunjukkan variable (X) yaitu pengembangan
	sumber daya insani (SDI) dan Kepribadian
	berpengaruh terhadap variable (Y) kinerja
	karyawan.

# C. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini yang akan diuji adalah:

- H1 :Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H2 :Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H3 :Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Dengan demikian, hipotesis penulis semakin meningkatnya sumber daya insani (SDI) dan kepribadian maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

#### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

# B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Maret 2018 s/d Agustus 2018. Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja.

### C. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. 43 Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Muamalat Sukaraja berjumlah 32 orang.<sup>44</sup>

# 2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei/sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi hanya 32 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2015),h.115

44PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

penelitian ini adalah karyawan **PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja** berjumlah 32 orang dikarenakan total karyawan hanya 32 orang.<sup>45</sup>

# D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

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

#### 1. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tertutup kepada responden yaitu pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan. Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner responden

#### b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dan data karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Survei

Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Wawancara Kepada Bapak Julian

terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan

# b. Studi Kepustakaan

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

#### E. Instrumen Penelitian

### 1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

Variabel X1, X2 dan Y

Tabel 3.1 Skala Likert

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

Sumber: Andi Shigemi, 2012

#### 2. Dokumentasi

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

#### F. Teknik Analisis Data

# 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. 46 Statistik deskriptif seperti nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi dari variabel Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI), Kepribadian dan Kinerja Karyawan.

# 2. Pengujian Kualitas data

# a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup>Budi Setiawan, *Teknis Praktis Analisis Data Penelitian Sosial Dan Bisnis Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV.ANDI, 2015), h.45

corrected total item C> corrected total item C maka butir kuesioner valid dan jika r hitung< r tabel maka kuesioner tidak valid.<sup>47</sup>.

# b. Uji Reliabilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.<sup>48</sup>

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*> 0,50.<sup>49</sup> Uji reliabilitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah reliabel atau tidak. Kalau tidak reliabel maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

### 3. Pengujian Asumsi Dasar

## a. Uji Normalitas

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdidtribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *skewness*. Untuk menentukan normalitas

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013),h. 24

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ....h.25

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen.....h. 25

digunakan pedoman sebagai berikut:<sup>50</sup> Nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

# b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogenity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:<sup>51</sup>

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

# c. Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikansi atau tidak. Jika nilai signifikansi (Sig). lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (sig). lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang tidak linier antar kedua variabel.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup>Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen,....h.29

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup>Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen.....h. 32

### 4. Pengujian Asumsi Klasik

# a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ujuran ini menunjukkan setiaap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10.

# 5. Pengujian Hipotesis

### a. Metode Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:<sup>52</sup>

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu i$$

Y = Kinerja Karyawan

 $\beta_0$  = Konstanta

 $\beta_1 \operatorname{dan} \beta_2 = \text{Koefisien regresi}$ 

x = pengembangan sumber daya insani (SDI) dan Kepribadian

### b. Uji F

Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup>Duwi Priyatno. Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS, (Yogyakarta: Andi, 2012), h.99

yang dihasilkan dari perhitungan. Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut :

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

### c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Uji t Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Muamalat HarkatSukaraja.Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Menentukan level of signifikan
  - a) Apabila  $\alpha \leq \text{sig }(0.05)$ , maka Ho ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
  - b) Apabila  $\alpha > \text{sig } (0.05)$ , maka Ho diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

# d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT.

BPRS Muamalat HarkatSukaraja digunakan interpretasi sebagai berikut:<sup>53</sup>

Tabel 3.2. Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2013

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup>Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen..., h.156

#### **BAB IV**

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

### 1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Muamalat Harkat

Pendirian PT. BPRS Muamalat Harkat dimulai sejak tahun 1994, pada tanggal 23 Januari 1996 dilaksanakan penandatanganan akta pendirian PT. BPRS Muamalat Harkat dengan akta notaris Zulkifli Wildan, S.H. dan PT. BPRS Muamalat Harkat mulai beroperasi pada tanggal 3 februari 1996 pada saat itu terkumpul dana sebanyak Rp. 300.000.000.Pada tahun 1998 merupakan masa-masa yang penuh dengan tantangan sekaligus keberhasilan bagi PT. BPRS Muamalat Harkat. Dalam kurun waktu tersebut PT. BPRS Muamalat Harkat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap kru PT.BPRS Muamalat Harkat ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat dan ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Memperhatikan perkembangan PT. BPRS Muamalat Harkat yang demikian pesat dan dengan adanya otonomi daerah, perbankan syariah turut serta dalam melakukan upaya pemberdayaan daerah, hal ini dilakukan dengan caramenghimpun dana dari daerah.Selain itu simpanan nasabah aman dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), serta bank terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).PT. BPRS Muamalat Harkat melakukan pemetaan terhadap daerah-daerah yang

potensial.KecamatanSukaraja merupakan salah satu daerah yang menjadi pilihan PT. BPRS Muamalat Harkat dalam menunjang pembangunan ekonomi umat islam, serta masyarakat yang beragama non muslim, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.

#### 2. Visi dan Misi PT. BPRS Muamalat Harkat

- a. PT. BPRS Muamalat Harkat mempunyai Visi :
   "Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terbaik di Provinsi Bengkulu".
- b. PT. BPRS Muamalat Harkat mempunyai Misi:
  - Turut berperan dalam menunjang pembangunan ekonomi umat Islam, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.
  - 2. "...Agar harta itu jangan hanya beredar dilingkungan orang kaya saja diantara kamu"(Al-Hasyr :7).
  - Memberikan kontribusi yang positif kepada umat Islam di Bengkulu.
  - 4. Memberikan keuntungan yang wajar kepada para pemegang saham.
  - 5. Mengusahakan pertumbuhan perusahaan yang optimal.

### 3. Kepengurusan PT. BPRS Muamalat Harkat

Pengurus PT. BPRS Muamalat Harkat terdiri dari cendekiawan, Ulama dan Bankir sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan menumbuhkan kepercayaan nasabah, karena dikelola secara Profesional.

# 1. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Yefriza, SE. MPPM Ph.D

Komisaris : H. Zulkarnain Hazairin, SH

# 2. Dewan Pengawas Syari'ah

Ketua :Drs. H. M. Djupri, M.Si

Anggota : Drs. H. Iskandar Ramis, SIP,M.Si

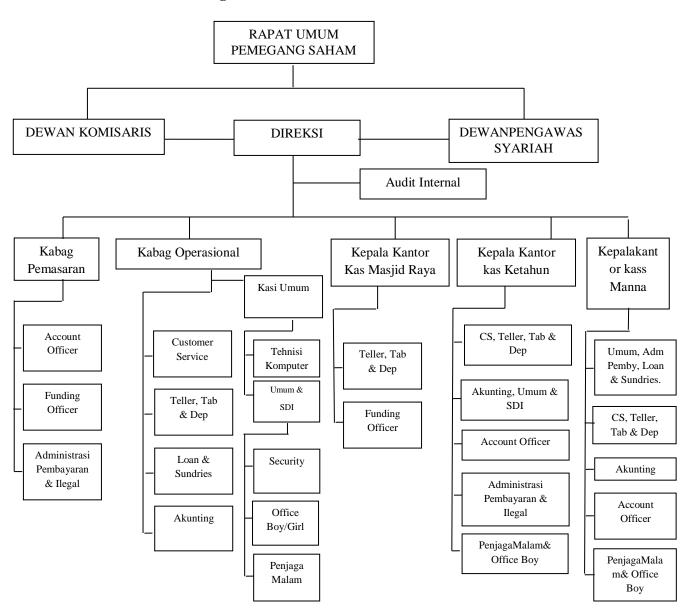
# 3. Direksi

Direktur Utama : Dharma Setiawan, SE, M. ESy

Direktur : Deri Haspriyanti, A.Md

# 4. Struktur Organisasi PT. BPRS Muamalat Harkat

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. BPRS Muamalat Harkat



# 5. Produk-produk PT. BPRS Muamalat Harkat

### 1. Produk Penghimpunan Dana

Produk penghimpunan dana merupakan simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syari'ah. Diperuntukkan bagi perorangan maupun badan hukum. Selain diberikan bagi hasil/bonus yang kompetitif, simpanan ini juga dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sehingga nasabah akan merasa aman, nyaman dan tenang menyimpan uangnya di PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu.

### 2. Tabungan Muamalat Umum

Tabungan muamalat umum merupakan tabungan yang diperuntukkan untuk masyarakat umum, baik perorangan maupun lembaga, yang pengambilannya dapat dilakukan setiap hari (jam kerja). Dengan setoran awal hanya Rp. 100.000.- nasabah sudah bisa mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Tabungan ini dikenakan biaya administrasi perbulan yang sangat ringan. Pada tabungan ini nasabah tidak perlu khawatir tabungannya akan berkurang, karena bagi hasil yang diterima nasabah setiap bulannya akan dapat menutupi biaya administrasi perbulannya, jika saldo yang ada dalam tabungannya minimal Rp. 500.000.

#### 3. Tabungan Siswa Muamalat

Tabungan siswa muamalatmerupakan tabungan yang diperuntukkan bagi pelajar dari tingkat TK sampai SLTA. Tabungan

ini tidak dikenakan biaya administrasi perbulan, tapi nasabah bisa mendapatkan bagi hasil setiap bulan.

### 4. Tabungan Haji dan Qurban

Tabungan Haji dan Qurban merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi masyarakat yang mempunyai niat untuk Ibadah Haji dan Ibadah Qurban.

#### 5. Deposito

Deposito mudharabah merupakan simpanan berjangka dengan system bagi hasil yang diperuntukkan bagi perorangan atau badan hukum. Bank akan mengelola setiap rupiah deposito nasabah secara syari'ah, sehingga keuntungan yang didapatkan oleh nasabah akan maksimal. Jangka waktu deposito dapat dipilih antara 1,3,6,12 dan 24 bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disepakati bersama.

Bagi hasil ditentukan dengan porsi nisbah bagi hasil yang disepakati anatara nasabah (shahibul maal) dengan bank (mudharib) dan memungkinkan nasabah untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan suku bunga deposito pada bank umum, dan yang pasti nasabah tidak perlu khawatir uangnya akan hilang karena dana pada PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS).

# 6. Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan murabahah adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli, yaitu pembiayaan yang diperuntukkan untuk pembelian barang atau aset berwujud.Pembayaran dilakukan secara angsuran sesuai kesepakatan bersama. Pembiayaan ini cocok untuk nasabah yang membutuhkan tambahan asset namun kekurangan dana untuk membelinya secara tunai.

#### B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

# 1. Statistik Deskriptif

Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 For Windows untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti. Tabel deskriptif menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam model analisis regresi : pengembangan sumber linier berganda, yaitu daya insanidan kepribadiansebagai variabel (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) pada PT.BPRS Muamalat Seluma. Gambaran atau deskripsi variabel tersebut dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.Berikut ini adalah tabel statistik deskriptif variabel penelitian ini:

Tabel 4.1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1	32	1.25	4.37	108.06	3.3769	1.04190
X2	32	2.16	4.50	109.04	3.4075	.66662
Υ	32	1.4	4.2	106.5	3.328	1.0284
Valid N (listwise)	32					

Sumber: Data Sekunder di olah 2018

Pada statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui jumlah responden yaitu 32, nilai maksimum untuk masing-masing variabel dimana nilai maksimum variabel X1 adalah 4,37, X2 adalah 4.50 dan Y adalah 4,2. Nilai minimum variabel X1 adalah 1,25, X2 adalah 2,16 dan Y adalah 1,4, sedangkan untuk mean masing-masing variabel X1 adalah 3,3769, X2 adalah 3,4075 dan kinerja adalah 3,328 dan untuk nilai standar deviasi adalah X1 adalah 1.04190, X2 adalah 0, .66662 dan kinerja adalah 1,0284.

# 2. Pengujian Kualitas data

### a. Uji Validitas Data

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

Tabel 4.2
Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)

Num of XY Pair (N)	Deg.Of Freedom (N-2)	Coefficient
(,	(/	α= 0.06
32	30	0,3610

Sumber: Belajar Cepat SPSS

Pada tabel diatas diketahui bahwa N=32 dengan coefficient  $\alpha$ = 0,06 dan r tabel sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila r > r tabel.

Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Pengembangan SDI)

No.Soal	r Hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,588	0,3610	Valid
X1.2	0,509	0,3610	Valid
X1.3	0,464	0,3610	Valid
X1.4	0,588	0,3610	Valid
X1.5	0,416	0,3610	Valid
X1.6	0,545	0,3610	Valid
X1.7	0,665	0,3610	Valid
X1.8	0,590	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

 $Hasil\ Uji\ Validitas\ Variabel\ X_2\ (Kepribadian)$ 

No.Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,640	0,3610	Valid
X2.2	0,569	0,3610	Valid
X2.3	0,553	0,3610	Valid
X2.4	0,543	0,3610	Valid
X2.5	0,553	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,627	0,3610	Valid
Y.2	0,580	0,3610	Valid
Y.3	0,615	0,3610	Valid
Y.4	0,434	0,3610	Valid
Y.5	0,685	0,3610	Valid
Y.6	0,665	0,3610	Valid
Y.7	0,520	0,3610	Valid
Y.8	0,554	0,3610	Valid
Y.9	0,578	0,3610	Valid
Y.10	0,512	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

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

### b. Uji Reliabilitas

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

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0.60$	Keterangan
X1	0,747	8	0,60	Reliabel
X2	0,914	5	0,60	Reliabel
Y	0,779	10	0,60	Reliabel

Sumber: Belajar Cepat SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih dari 0,60. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, semua butir kuisioner digunakan dalam penelitian karena nilai alpha cronbach > 0,60.

# 3. Pengujian Asumsi Dasar

# a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Descriptive Statistics

	N	Skewness		
	Statistic	Statistic Std. Error		
X1	32	921	.414	
X2	32	808	.414	
Υ	32	999	.414	
Valid N (listwise)	32			

Sumber: Data Primer di olah 2018

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

# b. Uji Homogenitas

Tabel 4.5

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	.058	1	30	.812
X2	.800	1	30	.378
Υ	.423	1	30	.521

Sumber: Data Primer di olah 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui signifikansi  $X_1$  sebesar 0,812 dan  $X_2$  sebesar 0,378. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai varian sama. Angka *levene* 

*statistic* menunjukkan semakin besar nilainya semakin besar homogenitasnya.

# c. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikansi atau tidak. Jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antar dua variabel, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang tidak linear antara kedua variabel. Untuk melihat hasil linearitas data dapat dapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.605	2	5.802	10.883	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.462	29	.533		
	Total	27.066	31			

Sumber: Data Primer di olah 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan menggunakan *test of linearity* pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Deviation From Linearity* mempunyai sig. 0,000 < alpha 0,05. Hal ini berarti antara variabel pengembangan SDI dan kepribadian terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linearitas.

# 4. Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas Data

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ujuran ini menunjukkan setiaap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil penelitian multikolinieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7
Coefficients<sup>a</sup>

		Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF		
1	(Constant)				
	X1				
		.617	1.620		
	X2	.617	1.620		

Sumber: Data Primer diolah 2018

### 5. Pengujian Hipotesis Data

# a. Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 4.8
Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.464	.442		3.314	.002
	X1	.341	.144	.423	2.368	.025
	X2	.271	.160	.302	3.693	.045

a. Dependent Variable: Y

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah Ho atau Ha yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.464 + 0.341X_1 + 0.271X_2$$

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

# 1. Pengembangan Sumber Daya Insani(X<sub>1</sub>)

Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya insani  $(X_1)$  sebesar 1.464 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan sumber daya insani mengalami kenaikan, maka

kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan sumber daya insanidengan kinerja, semakin baik pengembangan sumber daya insani maka semakin meningkat kinerja.

### 2. Kepribadian (X<sub>2</sub>)

Koefisien regresi variabel kepribadian (X<sub>2</sub>) sebesar 0,341 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepribadian mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepribadian dengan kinerja, semakin baik kepribadian semakin meningkat kinerja.

### b. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $\geq 0.05$ . Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 4.9
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.605	2	5.802	10.883	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.462	29	.533		
	Total	27.066	31			

Sumber: Data di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 10,883 ini artinya nilai 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 11,605 dengan Kriteria pengujian jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka Ho diterima. Kemudian jika F hitung > F tabel,maka Ho ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

# c. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

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

Tabel 4.10 Hasil Uji t

				Collinearity Statistics	
Model		Т	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.314	002		
	X1	2.368	.025	.617	1.620
	X2	3.693	.045	.617	1.620

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah 2018

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pengembangan sumber daya insani sebesar 0.025 dan kepribadian sebesar 0.045. Nilai t hitung sebesar 2.368 untuk variabel pengembangan sumber daya insani dan

3.693 untuk variabel kepribadian. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah Ho atau Ha yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ha diterima 2) jika < -t  $_{tabel}$  atau t  $_{hitung}$ > t  $_{tabel}$ , maka Ho di tolak.

# d. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R Square )

Berikut tabel hasil uji R<sup>2</sup>:

Tabel 4.11
Model Summarv<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.389	.2546		

Sumber : Data di olah 2018

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi R<sup>2</sup>=0,655. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu pengembangan sumber daya insani dan kepribadian, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 65,5% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.<sup>54</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup>Duwi Priyatno. Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS..., h. 83

#### B. Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel pengembangan sumber daya insani dan kepribadian terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja adalah signifikan. Pengembangan SDI berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mengembangkan sumber daya insaninya, terbukti semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Schuller dan Jackson yang dikutip oleh Setyawan (dalam Usmara, 2002) yang membuktikan bahwa dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya insani (SDI) maka pola strategi sumber daya insaniakan berubah dan menuntut perubahan kinerja. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani tersebut karyawan akan mendapatkan kemampuan, keahlian dan ketrampilan baru yang dapat menambah pengetahuan atau wawasanya, untuk menyikapi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Kemampuan, keahlian dan keterampilan pada hakikatnya merupakan suatu kinerja seorang karyawan. Kinerja yang berbasis outputlah yang diharapkan dimiliki oleh seorang karyawan karena kompetensi tersebut lebih menekankan pada keterlibatan yang lebih tinggi dari karyawan melalui proses pembelajaran positif, pembangunan reputasi yang baik, dan hubungan yang positif dengan para stakeholder dan pada gilirannya diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Jadi pengembangan karyawan dalam hal ini

dipandang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan berfikir, penguasaan informasi, kemampuan memilih informasi yang dibutuhkan dan memecahkan masalah. Tindakan yang harus dilakukan untuk mewujudkan kemampuan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas SDI melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang dan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (*underlying characteristics*). Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

### A. Kesimpulan

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

- 3. Pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Sukaraja. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < (α) 0,05.
- 4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Sukaraja. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian 0,045 < 0,05. Sehingga H<sub>0</sub> diterima yang artinya kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5. Besarnya pengaruh nilai koefisien diterminasi R<sup>2</sup>= 0,935. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu pengembangan sumber daya insani dan kepribadian memberikan sumbangan sebesar 93,5% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### B. Saran

 Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. BPRS Muamalat Harkat Seluma harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pengembangan sumber daya insani, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan kepribadian karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar memberikan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

Dengan demikian, apa yang penulis duga bahwa pengembangan sumber daya insani dan kepribadian itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti jelas dengan hasil penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Agung, Nugroho, dkk. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Achmad S.Ruky, 2013. Sumber Daya Manusia Berkualitas. Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama
- Edy. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015)
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Fausta Andika Wardana. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, 2015)
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPUNDIP
- John Suprihanto, 2014. *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Jusmaliana. 2011. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Rineka Cipta
- Komaruddin Sastradipoera, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Kappa-sigma

- Muhammad, 2014. Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah, Cet. 1, Yogyakarta: UII Press
- Manullang Marihot, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:BPFE
- Moekijat, 2015. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Bandung: Mandar Maju
- Roberth Mathis dan John H.Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat PT Salemba Emban Patria
- Siagian, Sondang, 2013. Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara
- Sahat Siregar. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan), (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara, 2014
- Syahrum. Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. (International Journal of Business and Management Invention, 2016
- Sedarmayanti. 2015. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: Refika Aditama
- Suryadi Perwiro Sentono. 2015. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Afabeta
- Siagian, Sondang, 2015. Manajemen SDM, Jakarta: Bumi Aksara
- Tri Widodo. "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". Jurnal Among Makarti. Vol.3 No.5, 2014
- Wibowo. 2014. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

http://pendidikanakhlakislami.blogspot.co.id/2014/11/tantangan-tantangan-manajemen-sumber.html