

**PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK
SYARIAH INDONESIA MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk
Melakukan Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang
Sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah*



IAIN PALOPO

Oleh

Fadilah Halifah Putri

17 0402 0197

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO2022**

**PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK
SYARIAH INDONESIA MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo untuk
Melakukan Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang
Sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah*



IAIN PALOPO

Oleh

Fadilah Halifah Putri

17 0402 0197

Pembimbing:

Dr. Abdain, S,Ag., M.HI

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Halifah Putri
NIM : 17 0402 0197
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian Pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 17 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,




Fadilah Halifah Putri
NIM. 17 0402 0197

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia Masamba yang di tulis oleh Fadilah Halifah Putri Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0197 mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyakan pada hari Senin, tanggal 21 November 2022 Miladiyah, bertepatan dengan 26 Rabiul Akhir 1444 Hijriyah telah di perbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palopo, 24 Januari 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., MA.
2. Hendra Safri, S.E., M.M.
3. Dr. Takdir, S.H., M.H.
4. Dr. Fasiha, S.El., M.I
5. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI.

()
()
()
()
()

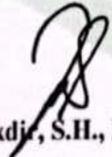
Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi

Perbankan Syariah


Dr. Takdir, S.H., M.H.

NIP 19790724 200312 1 002


Hendra Safri, S.E., M.M

NIP 19861020 201503 1 001

PRAKATA

Mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan studi dalam suatu perguruan tinggi akan membuat sebuah karya tulis ilmiah yaitu skripsi, yang disusun sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh kampus. Tugas skripsi ini dibuat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E) dalam program studi Perbankan Syariah



pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dalam penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa bimbingan, dorongan atau semangat yang diberikan kepada peneliti. Adapun pihak-pihak lain yang juga membantu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, dan juga kepada para jajarannya, Bapak Dr. H. Muammar Arafat, M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan., Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan., dan Bapak Dr. Muhaemin, M.A sebagai Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dan juga Kepada Bapak Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan bapak Tadjuddin, SE, M.Si., AK., CA., Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan., dan bapak Ilham, S.Ag., M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Bapak Dr. Abdain, S,Ag., M.HI selaku Pembimbing peneliti. Terima kasih atas bantuan dan arahnya kepada peneliti, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hendra Safri, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, begitupun juga dengan Ibu Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. selaku

Sekretaris Program Studi., yang telah memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah menyebarkan ilmunya kepada peneliti dan teman-teman peneliti.
6. Ibu Yuyun Ruqiyat Said, S.Pd.,M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik peneliti.
7. Para Staf IAIN Palopo, dan terkhusus kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam pengurusan berkas-berkas demi penyelesaian studi peneliti.
8. Pimpinan dan Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yang bersedia menjadi responden penelitian peneliti, sehingga memberikan peneliti kemudahan dalam mengumpulkan data-data dalam penyelesaian skripsi.
9. Teman-teman mahasiswa angkatan 2017, terkhusus teman-teman sekelas peneliti yaitu Inda Sari, Tenri Abeng, Sinta, Anugrahilahi, Allegra Rusman Terima kasih atas perjuangan yang telah kita lakukan bersama-sama menempuh jenjang pendidikan dibangku kuliah.
10. Dan pihak-pihak lain yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu.

Semoga kita semua senantiasa diberi kesehatan, dan aktivitas-aktivitas kita berada dalam kebaikan dan diberi kemudahan dalam melaksanakan serta bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

Palopo, 15 Juli 2022

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf Latin
dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik dibawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Daḍ	D	De dengan titik dibawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atau vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

TandaVokal	Nama	Latin	Keterangan
ا	<i>Fathah</i>	A	<i>ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Dammah</i>	U	<i>ū</i>

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
او	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
 هَوَّلَ : *hau-la*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ اِوْ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ اِي اِيوْ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ اُوْ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
 رَمَى : *rāmā*
 قِيلَ : *qīla*
 يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā Marbūtah*

Transliterasi untuk *tā marbūtah* ada dua, yaitu: *tā marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid*, dalam literasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِمْ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)

عَرَبِيٌّ : Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandan dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*Alif lam Ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asysyamsu*)

الزَّلْزَلَةُ

الْفَلْسَفَةُ

الْبِلَادُ

: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)
: *al-falsafah*
: *al-biladu*

7. Hamzan

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

: *ta'murunna*
: *al-nau'*
: *syai'un*
: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasikan adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dilakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينِ اللَّهِ *dīnillāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun ta'*marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku menggunakan huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Nasr Hamid Abu Zayd

Al-Tufi

Al-Maslahah fi al-Tasyri al-Islami

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landaran Teori	8
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Sumber Data	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian	44
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	60
A. Simpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

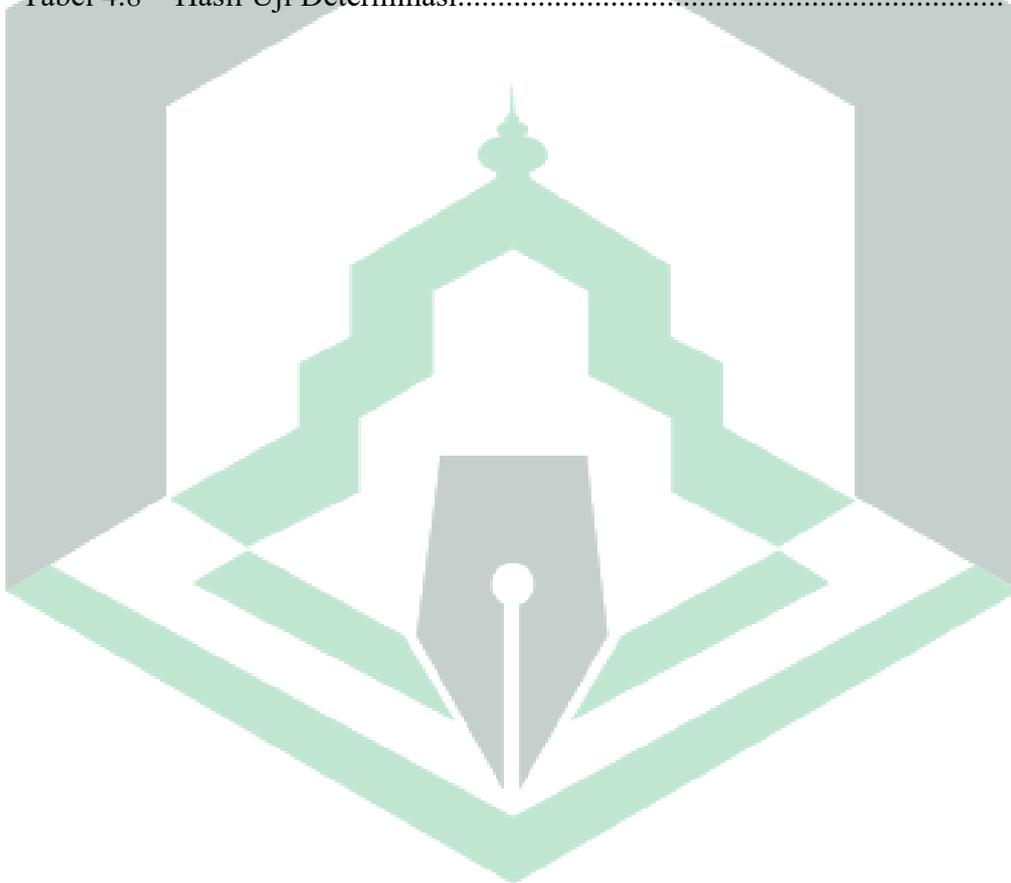
DAFTAR KUTIPAN AYAT

Q.S Al-Baqarah : 275	20
----------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	44
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	44
Tabel 4.3	Hasil Uji Reabilitas.....	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Linearitas.....	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Regresi Linear.....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Parsial.....	47
Tabel 4.8	Hasil Uji Determinasi.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir Penelitian.....28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jawaban Responden

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reabilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Lampiran 7 Tabulasi Data



ABSTRAK

Fadilah Halifah Putri, 2022. “*Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia Masamba*”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Abdain.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui strategi pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dimana populasi yang dimiliki adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Masamba yang berjumlah 11 orang. Dari total populasi tersebut ditarik sampel dengan menggunakan , pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan sampel sensus. Alasan peneliti menggunakan sampel sensus karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dari itu seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar dengan format goggle formulir melalui aplikasi whatsapp. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 8.256 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $8.256 > 1,671$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 6.621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6.621 > 1,671$ dan nilai signifikan Pengembangan SDM (X2) $0,001 < 0,05$, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel output dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ atau dengan kata lain $0,000 < 0,05$. Adapun strategi yang digunakan Bank Syariah Indonesia Masamba dalam pengembangan SDM karyawan yaitu : *brieving, Coaching and counseling , Alanced scorecard dan Training.*

Kata Kunci : perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu kesenjangan antara penawaran dengan permintaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan manajemen tingkat atas. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, segala aktifitas akan saling terkait dan berkesinambungan antara atasan dengan bawahan. Ketidakpastian-ketidakpastian di masa yang akan datang menjadi sebuah rangkaian roda yang akan terus berputar yang bisa saja menggilas atau bahkan membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih baik. Dari rangkaian-rangkaian ketidakpastian tersebut, diperlukan suatu pemikiran atau upaya untuk menurunkan berbagai ketidakpastian tersebut. Salah satunya dengan melakukan perencanaan strategis untuk merumuskan masalah kesenjangan antara penawaran dengan permintaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini perencanaan sumber daya manusia digunakan sebagai cara untuk mengantisipasi ketidakpastian pada masa yang akan datang. Mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan sertaperencanaan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia tersebut merupakan bagian dalam perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program.

Dalam perkembangannya, perencanaan sumber daya manusia juga meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi



keefektifan program-program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan.¹

Perencanaan sumber daya manusia merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan sumber daya manusia yang seharusnya diterima. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan². Pada dasarnya kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan demi kelangsungan produktivitas perusahaan.

Upaya meningkatkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan maka diperlukan langkah-langkah yang kemungkinan tingkah laku dapat diramalkan dengan analisis informasi tentang individu atau sumber daya manusia tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan maka kinerja karyawan juga

¹ Bakar, *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*, University Press. 2011), 104

(Palembang:WidyaiswaraMadya BDK, 2011), 3

² Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gadjah Mada



dinyatakan baik dan sukses³ Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁴.

Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas dapat menyebabkan suatu perusahaan kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Standar pekerjaan diperlukan dalam menentukan target yang ingin dicapai oleh karyawan. Keahlian atau kemampuan karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, oleh karena itu pelatihan dan pendidikan diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu peningkatan kewenangan atau tanggung jawab akan menjadikan karyawan lebih mandiri dan berkarakter dalam melaksanakan tugasnya. Tidak adanya hal-hal tersebut yang akan menyebabkan kegagalan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Masamba terdapat pegawai yang belum efektif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemandirian masih terdapat pegawai yang belum memiliki kemandirian sendiri, seperti contoh pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya hanya mengharapkan bantuan dari teman. Dari beberapa indikator kinerja tersebut masih terdapat masalah untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh Bank Syariah

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, Indonesia.2010). 61

cetakan pertama, (Jakarta: Raja Grafindo. 2004).309

⁴ Mochariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor:Ghalia



Indonesia Cabang Masamba. Berdasarkan latar masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia Masamba”**.

B. Rumusan Masalah

Agar mempermudah dalam melakukan penelitian, maka perlu dirumuskan permasalahan tersebut yaitu:

- a. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam pembahasan ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Empiris

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi Analisis Perencanaan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah selanjutnya yang berkaitan dengan hal yang Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai.

2) Bagi Akademik

Secara akademik penulis mengarapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait Analisis Perencanaan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang Analisis Perencanaan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun penelitian terdahulu yang diangkat untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Nurlinda hijrah, "*Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan*".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.⁵

Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu mempunyai variabel yang sama pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel kinerja pegawai

⁵ Nurlinda hijrah, “*Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai BadanPengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan*”.Skripsi universitas muhammadiyah



Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu teknik analisis data yang berbeda, pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, selain itu ada penambahan variabel pada penelitian ini yaitu variabel perencanaan.

- b. Yames Mabhasa Pinem (2022) meneliti tentang analisis *“Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)”*, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perencanaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Cabang Binjai. Perencanaan dan Pengembangan SDM secara simultan thitung sebesar 4,869 sedangkan ttabel sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga signifikan $0,000 < 0,05$.⁶

Adapun persamaan pada penelitian ini menggunakan memiliki tujuan yang sama dan variabel yang sama yaitu perencanaan dan pengembangan SDM Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, pada penelitian sebelumnya lokasi penelitian di kantor Bappeda sedangkan pada penelitian ini pada lembaga keuangan syariah yaitu Bank Syariah Indonesia.

- c. Rudi Slamet (2022) meneliti tentang *“Pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan PT Edusarana Akademi*

⁶ Yames Mabhasa Pinem. "Analisis Perencanaan dan Pengembangan Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 2.02 (2022):89



Indonesia (E-Academy)”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan Pada PT Edusarana Akademi Indonesia.⁷

Adapun persamaan pada penelitian ini memiliki variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas yang berbeda pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan

B. Landasan Teori

a. Perencanaan SDM

1) Pengertian Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Jika perencanaan tersusun secara sistematis dengan baik dipastikan sebuah perusahaan ataupun organisasi akan berjalan dengan baik dan menghasilkan sebuah output yang baik pula. Sebaliknya suatu perencanaan yang tidak tepat, tidak sistematis dan tidak logis akan segera diikuti adanya tumpang tindih dan kebingungan dalam implementasinya⁸.

⁷ Slamet, Rudi. "Pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Edusarana Akademi Indonesia (E-Academy)." *Kumpulan Karya Pendidikan dan Kebudayaan*, 1989), 83.

Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1.01 (2022):98

⁸ Umi Sukanti, *Management Personalia/ Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Departemen



Pendidikan dan Kebudayaan, 1989), 83.

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.⁹

Perencanaan merupakan fungsi pertama dari fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan pada berbagai bidang termasuk manajemen sumberdaya manusia. Tujuan fungsi ini adalah untuk mengurangi ketidakpastian dalam mengelola sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yaitu menjamin ketersediaan SDM yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa yang akan datang sehingga pelaksanaan kegiatan organisasi terlaksana dengan baik.

Menurut Veithzal Rivai, “perencanaan sumberdaya manusia bertujuan untuk, menentukan kuantitas dan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan atau organisasi, menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya, menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi, menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan, menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical dan horizontal) dan pensiun karyawan, menjadi dasar dalam penilaian karyawan. Perencanaan yang baik merupakan suatu kelebihan

⁹ Sondang P. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 77

tersendiri bagi organisasi, karena dengan perencanaan yang baik itu akan menjadi salah satu senjata bagi organisasi baik dalam menjalankan programnya pada situasi yang sangat dinamis maupun dalam perubahan-perubahan yang terjadi di bidang teknologi, keuangan, persediaan sumber daya serta bidang lainnya. Perencanaan yang baik dalam sumberdaya manusia yang baik juga akan menciptakan karyawan-karyawan yang siap bekerja dengan keahliannya masing-masing sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan bersangkutan¹⁰

2) Konsep Sumber Daya Manusia

SDM sebagai rancangan sistem formal sebuah organisasi dalam rangka memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan tersebut serupa dengan definisi yang mengatakan, bahwa SDM merupakan strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan dalam rangka mengelola manusia dan bertujuan mencapai kinerja yang optimal.¹¹

Sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai usaha kerja keras atas jasa yang terdapat dalam sebuah proses produksi. Dengan kata lain, SDM dipandang sebagai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Selanjutnya, dalam pengertian lain SDM diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan usaha dan jasa.

¹⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 44.

¹¹ Lihat Mathis dan Jackson: 2006, h.3, juga The Chartered Institute of Personnel and Development dalam Mullins, 2005.

Kemampuan untuk bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan barang dan jasa.

3) Tujuan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan-tujuan seperti yang ditulis oleh Sofyandi (2013) terdiri dari empat tujuan yaitu :¹²

a) Tujuan Organisasional

Adalah tujuan yang ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi atau instansi sesuai yang ditetapkan melalui visi dan misi.

b) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

¹² Herman Sofyandi. *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*.
(Jakarta:udhistira.
2013)11

4) Manfaat Perencanaan SDM

Menurut Handoko perencanaan tenaga kerja ini memungkinkan untuk:

- a) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
 - b) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien.
 - c) Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis
- Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

5) Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Proses perencanaan SDM untuk masa kini dan masa datang sangat dipengaruhi oleh dua faktor penentu, yakni faktor internal dan faktor eksternal perusahaan.

- a) Faktor internal perusahaan seperti adanya karyawan yang memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, keluar/berhentikerja, rotasi, dan kemungkinan promosi jabatan.
- b) Faktor eksternal antara lain ketatnya persaingan bisnis, cepatnya perkembangan teknologi dan tingkat ketertgantungan (*interdependent*) antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

6) Indikator Perencanaan SDM

Indikator dari perencanaan sumber daya manusia di atas maka dapat ditarik indikator yang mencerminkan perencanaan sumber daya manusia yaitu:¹³

- a) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.

Yaitu penggunaan SDM harus tepat dan sesuai dengan perencanaan.

- b) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia.

Pegawai harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik

- c) Penetapan standar kualifikasi jabatan

Pegawai harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik.

- d) Melakukan pengadaan karyawan baru.

Proses perekrutan dilakukan sesuai prosedur perekrutan dengan baik dan benar.

b. Pengembangan SDM

- 1) Pengertian Pengembangan SDM

Menurut Sinamora mengemukakan pengertian pengembangan (development) adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.¹⁴ Pengembangan merupakan usaha untuk menyiapkan karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dalam sebuah organisasi. Moekijat mengemukakan pengertian pengembangan sebagai berikut Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan

¹³ Kusdiah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jokjakarta: Gramedia.2010). 78

¹⁴ Henry Simamora, *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, (Yogyakarta; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), 287.

datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.¹⁵

Rumusan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan merupakan suatu bentuk upaya dan kewajiban setiap manajer, karenanya merupakan hak dari setiap pegawai. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai itu sendiri. Artinya melalui pegawai yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi akan dapat lebih efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas tertentu dengan tingkat kemampuan pegawai tertentu, maka bawahan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan disiplinnya.

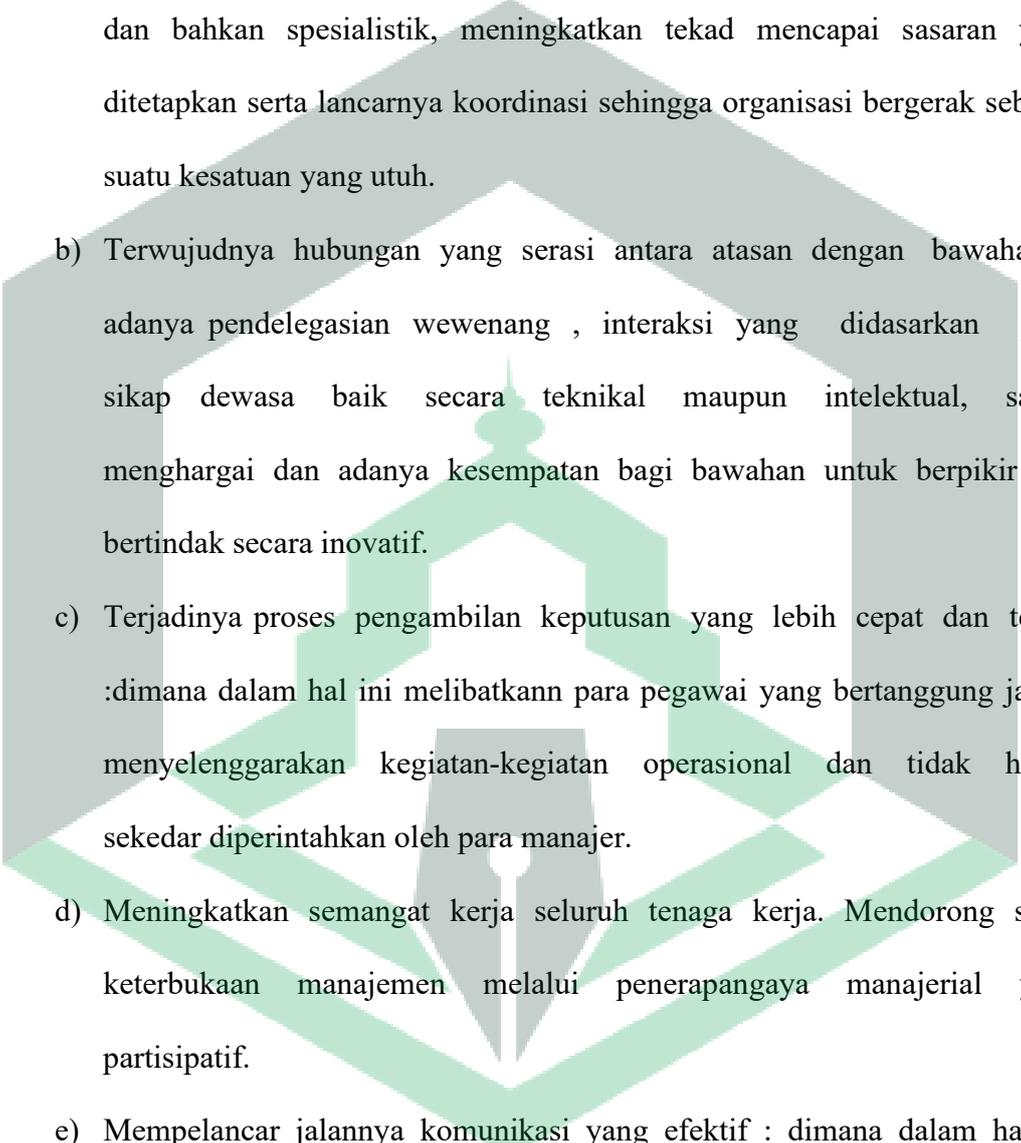
2) Alasan Perlunya Pengembangan SDM

Menurut Simamora (2012) pada dasarnya alasan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a) Pengetahuan pegawai yang perlu pemuktahiran dalam masyarakat selalu terjadi perubahan, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pergeseran nilai-nilai sosial budaya
- b) Persamaan hak memperoleh pekerjaan.
- c) Kemungkinan adanya perpindahan pegawai.

3) Manfaat Pengembangan SDM

¹⁵ Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke-4, (Bandung : PT MandarMaju, 1991), 8

- 
- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat :dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapangaya manajerial yang partisipatif.
- e) Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

f) Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

4) Indikator Pengembangan SDM

Soeprihanto (2011) menyatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa karakteristik yaitu:

- a) Peningkatkan pengetahuan; memberikan pengetahuan *job description* dalam pekerjaan.
- b) Peningkatkan keterampilan; mengadakan pelatihan.
- c) Mengembangkan keahlian; memberikan pengetahuan SOP dalam pekerjaan.
- d) Mengembangkan sikap; pelatihan penanganan dalam mengambil keputusan.
- e) Pengembangan jabatan; menaikkan jabatan kerja pegawai.

c. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusiayang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerjayang

dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu¹⁶. As'ad berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹⁷

Mangkuprawira dan Hubeis kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

2) Konsep Kinerja

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi. Penilaian kinerja sangat

¹⁶ Wirawan.. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat.2009).5
Cetakan Ke-2, (Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.2000).67

¹⁷ Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Review. (Jakarta: BumiAksara. 2001). 34

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,



penting dilakukan karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.¹⁹

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²⁰

Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat diatas, maka konsep suatu kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, serta kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

3) Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan tiga tahap Dessler. Adapun tahapan tersebut yaitu :²¹

- a) Mendefenisikan pekerjaan memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan standar dan kewajiban pekerjaannya.
- b) Menilai kinerja membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

¹⁹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, ...hal 62

²⁰ Wirawan.. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Molan,(NewYork.:Mc.GrawHill,Inc. 2010). 327

SalembaEmpat.2009).5
²¹Dessler Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,dialih bahasakan
oleh:Benyamin



c) Memberikan umpan balik atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahannya dan melakukan rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan.

4) Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu Robbins dalam Baihaqi (2012).²²

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dalam satuan ukuran waktu tertentu.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.

d) Eektivitas

²² Baihaqi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta PT. Pradnya.2010). 73

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

d. Bank Syariah

1) Pengertian Bank Syariah

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank syariah sama dengan bank umum, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara dengan mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan. Hanya saja bank syariah dalam menjalankan aktivitasnya, bank menghimpun dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan menggunakan dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.²³

Sebuah bank dengan prinsip syariah, maka bank syariah diharapkan menjadi lembaga keuangan yang dapat menjembatangi antara para pemilik

²³ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002), 79.

modal atau pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana

Adapun beberapa fungsi dari didirikannya perbankan syariah adalah:

- a) Mengarahkan agar umat Islam dalam melaksanakan kegiatan muamalahnya secara islami, dan terhindar dari praktek *riba* serta praktik lain yang mengandung unsur *gharar*, di mana jenis usaha tersebut selain dilarang dalam Islam juga menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan perekonomian masyarakat.
- b) Menciptakan keadilan dalam bidang ekonomi dengan melakukan pemerataan pendapatan melalui berbagai kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan ekonomi yang besar antara pemilik modal dengan mereka yang membutuhkan dana.
- c) Meningkatkan kualitas hidup umat manusia dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar, terutama kepada kelompok miskin serta mengarahkan mereka untuk menjalankan kegiatan usaha yang produktif.
- d) Membantu penanggulangan masalah kemiskinan yang biasa terjadi di negara-negara sedang berkembang, yang ironisnya banyak dihuni umat Islam di dalam usaha pengentasan kemiskinan ini adalah berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol dengan sifat kebersamaan dengan siklus usaha yang lengkap, seperti program pembinaan perdagangan perantara, program pengembangan modal kerja, serta dikembangkannya program pengembangan modal bersama.

e) Menjaga tingkat stabilitas dari ekonomi dan moneter dan juga untuk menghindari persaingan yang tidak sehat yang mungkin dapat terjadi antara lembaga keuangan.

2) Landasan Hukum Bank Syariah

a) Al-Qur'an

Bank syariah beroperasi atas dasar konsep bagi hasil, bank syariah tidak menggunakan bunga sebagai alat untuk memperoleh pendapatan atau membebankan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena bunga merupakan riba yang diharamkan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an QS. Al-Baqarah 275 bahwa Allah melarang adanya riba dan menghalalkan jual beli.



Terjemahnya:“Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka Berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah Telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang Telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang Telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.”

b) Al-Hadist

Rasulullah menjelaskan contoh-contoh pinjaman dan perdagangan yang dianggap riba, Hadis juga menjelaskan bahwa riba itu perbuatan yang dilarang oleh Allah. Hadisnya antara lain yaitu:

Dari Abu Said Al-khudri, Rasulullah bersabda yang artinya:

“Jangan melebih-lebihkan satu dengan yang lainnya, jangan menjual perak untuk perak kecuali keduanya setara, dan jangan melebih-lebihkan satu dengan yang lainnya, dan jangan menjual sesuatu yang tidak tampak.” (HR.Bukhari: Muslim, Tirmidziy Masai, dan Ahmad)

Dari Ubada Bin Sami, Rasulullah Bersabda yaitu:

“Emas untuk emas, perak untuk perak, Gandum untuk gandum, barang siapa membayar lebih atau menerima lebih dia telah berbuat riba. Pemberi dan penerima sama saja (dalam dosa).” (HR. Muslim dan Ahmad)

c) Fatwa MUI/DSN tentang Perbankan Syariah

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dibentuk dengan rangka mewujudkan aspirasi umat Islam mengenai masalah perekonomian atau keuangan yang dilaksanakan sesuai dengan tuntutan Islam.²⁴ Fatwa DSN-MUI NO.7/DSN-MUI/IV/2000, dalam fatwa ini dijelaskan: “Lembaga keuangan syariah (LKS) sebagai penyedia dana menanggung semua kerugian akibat dari *mudharabah* kecuali jika *mudharib* atau nasabah melakukan kesalahan yang disengaja, lalai, atau menyalahi perjanjian”

d) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) yang merupakan peraturan yang secara khusus pelaksana dari regulasi dari Peraturan Bank Indonesia

²⁴ DSN MUI, "Sekilas Tentang DSN-MUI (Online)", 2021. www.dsnmui.or.id

(PBI) tentang perbankan Syariah yang telah diundangkan hingga saat ini yaitu:

- (1) POJK Nomor 19/POJK.03/2017 tentang penetapan status dan tindak lanjut pengawasan bank perkreditan rakyat dan bank pembiayaan rakyat syariah.
- (2) POJK Nomor 75/POJK.03/2016 tentang standar penyelenggaraan teknologi informasi bagi bank perkreditan rakyat dan badan pembiayaan rakyat syariah.
- (3) POJK Nomor 66/POJK.03/2016 tentang kewajiban penyediaan modal minimum dan pemenuhan modal inti minimum bank pembiayaan rakyat syariah.
- (4) POJK Nomor 65/POJK.03/2016 tentang penerapan manajemen resiko bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.
- (5) POJK Nomor 62/POJK.03/2016 tentang transformasi lembaga keuangan mikro konvensional menjadi bank perkreditan rakyat dan lembaga keuangan mikro syariah menjadi bank pembiayaan rakyat syariah.
- (6) POJK Nomor 37/POJK.03/2016 tentang rencana bisnis bank perkreditan rakyat dan bank pembiayaan rakyat syariah.
- (7) POJK Nomor 02/POJK.03/2016 tentang pengembangan jaringan kantor perbankan syariah dalam rangka stimulus perekonomian nasional bagi bank.
- (8) POJK Nomor 02/POJK.03/2016 tentang bank pembiayaan rakyat syariah.
- (9) POJK Nomor 12/POJK.03/2015 tentang Stimulus Perekonomian Bank Syariah.

e) Undang-undang Tentang Bank Syariah

Undang-undang tentang Bank Syariah diatur dalam Undang-undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. “Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”.²⁵

3) Peran Bank Syariah

Berbicara tentang peranan, tidak dapat dipisahkan dari fungsi dan kedudukannya, peranan bank syariah meliputi:

- a) Memurnikan operasional Perbankan Syariah hingga dapat lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- b) Meningkatkan kesadaran syariat umat Islam sehingga dapat memperluas segmen dan pangsa pasar Perbankan Syariah.
- c) Menjalin kerjasama para ulama, karena bagaimanapun peranan ulama sangat dominan bagi kehidupan umat Islam.²⁶

Adanya Bank Syariah diharapkan memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia melalui pembiayaan yang dikeluarkan oleh Bank Syariah, melalui pembiayaan bank syariah dapat menjadikan mitra dengan nasabah. Sehingga hubungan nasabah tidak lagi hubungan antara kreditur dan debitur tetapi dengan hubungan kemitraan.

²⁵ Otoritas Jasa keuangan, "Undang – undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah", 02 Desember 2013. www.ojk.go.id

²⁶ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2015), 65.

Bank syariah akan lebih realistis jika bank syariah mampu menjalankan kegiatannya secara maksimal, kegiatan bank syariah antara lain yaitu:

- a) Manajer investasi yang mengelola investasi dana nasabah yang menggunakan akad *mudharabah*.
- b) Penyediaan jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran seperti bank konvensional sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- c) Investor yang menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan dengan menggunakan alat investasi yang sesuai dengan prinsip syariah dan membagi hasil dengan nisbah yang di sepakati.
- d) Pengembalian fungsi sosial berupa dana *Zakat, Infaq, dan Shadaqah* serta penjamin kebajikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4) Produk Bank Syariah

Produk bank syariah yang di tawarkan secara garis besar yaitu dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

a) Produk Pendanaan

Dalam menyalurkan dana kepada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi dalam enam kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya, yaitu:²⁷

(1) Produk pembiayaan yang berprinsip pada akad jual beli

- (a) Akad *Murabahah* adalah akad pembiayaan suatu barang dengan menegaskan harga belinya kepada pembeli dan pembeli membayarnya dengan harga yang lebih sebagai keuntungan yang disepakati. Transaksi ini

²⁷ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2016),156.

barang diserahkan segera setelah akad, sedangkan pembayarannya dilakukan secara tangguh, Landasan Syariah *Murabahah* adalah Fatwa DSN MUI No.4/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Murabahah*.

(b) Akad *Salam* adalah akad pembiayaan suatu barang dengan cara pemesanan dan pembayaran harga yang dilakukan terlebih dahulu dengan syarat tertentu sesuai dengan kesepakatan. Transaksi ini diterapkan dengan pembiayaan barang yang belum ada. Landasan syariah *Salam* adalah Fatwa DSN MUI No.5/IV/2000 tentang jual beli *Salam*.

(c) Akad *Istishna* adalah akad pembiayaan barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang disepakati antar pemesan atau pembeli. Produknya menyerupai produk salam namun di *istihna* pembayaran dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali termin pembayaran.

(2) Produk pembiayaan yang berprinsip pada akad bagi hasil

(a) Akad *Mudharabah*, dalam pembiayaan adalah akad kerja sama dalam suatu usaha antar pihak pertama yang menyediakan seluruh modal dan pihak kedua selaku pengelola dana membagikan keuntungan usaha sesuai kesepakatan akad, sedangkan kerugian ditanggung sepenuhnya oleh bank. Landasan syariah akad *mudharabah* adalah Fatwa DSN MUI No.7/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Mudharabah*.

(b) Akad *Musyarakah*, adalah akad antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang dimana masing-masing pihak memberikan porsi dana

masing-masing. Landasan syariah pembiayaan musyarakah Fatwa DSN MUI No.8/DSNMUI/ IV/2000 tentang *Musyarakah*.

(3) Produk Pembiayaan yang berprinsip pada akad *Qardh*

Akad *Qardh* adalah akad pinjaman dana kepada nasabah dengan ketentuan bahwa nasabah wajib mengembalikan pokok pinjaman yang diterimanya pada waktu yang telah disepakati. Landasan syariah akad *Qardh* adalah Fatwa DSN MUI No.79/DSN-MUI/III/2011 tentang *Qardh* dengan menggunakan dana nasabah.

(4) Produk Pembiayaan yang berprinsip pada akad penyewaan barang bergerak dan tidak bergerak kepada nasabah

(a) Akad *Ijarah* adalah akad penyedia dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diakui pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Landasan syariah akad *Ijarah* adalah Fatwa DSN MUI No.9/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *Ijarah*.

(b) Akad *Ijarah Muntahiya Bittamlik* (IMBT) adalah akad penyediaan dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang dan jasa berdasarkan transaksi sewa dengan opsi pemindahan kepemilikan barang. Landasan syariah *Ijarah Muntahiya Bittamlik* adalah Fatwa DSN MUI No.27/DSN-MUI/III/2002 tentang *Ijarah Muntahiya Bittamlik*

b) Produk Penghimpunan Dana

Penghimpunan dana BUS dan UUS melakukan mobilisasi dan investasi tabungan dengan cara yang adil. Mobilisasi dana sangat penting karena

Islam sangat mengutuk penumpukan dana dan penimbunan harta serta mendorong penggunaannya secara produktif dalam rangka mencapai tujuan ekonomi dan sosial. Sumber dana bank syariah berasal dari modal disetor dan mobilisasi kegiatan penghimpunan dana melalui Rekening giro, Rekening tabungan dan deposito. Prinsip dalam penghimpunan dana oleh bank adalah sebagai berikut:

(1) Prinsip *Wadiah* terdiri dari dua jenis yaitu:

- (a) *Wadiah amanah* yaitu harta yang dititipi terhadap bank tidak boleh dimanfaatkan oleh yang dititipi sedangkan,
- (b) *Wadiah yad dhamanah* yaitu pihak yang dititipi (bank) bertanggung jawab atas keutuhan harta titipan dan bank boleh memanfaatkan harta titipan tersebut.

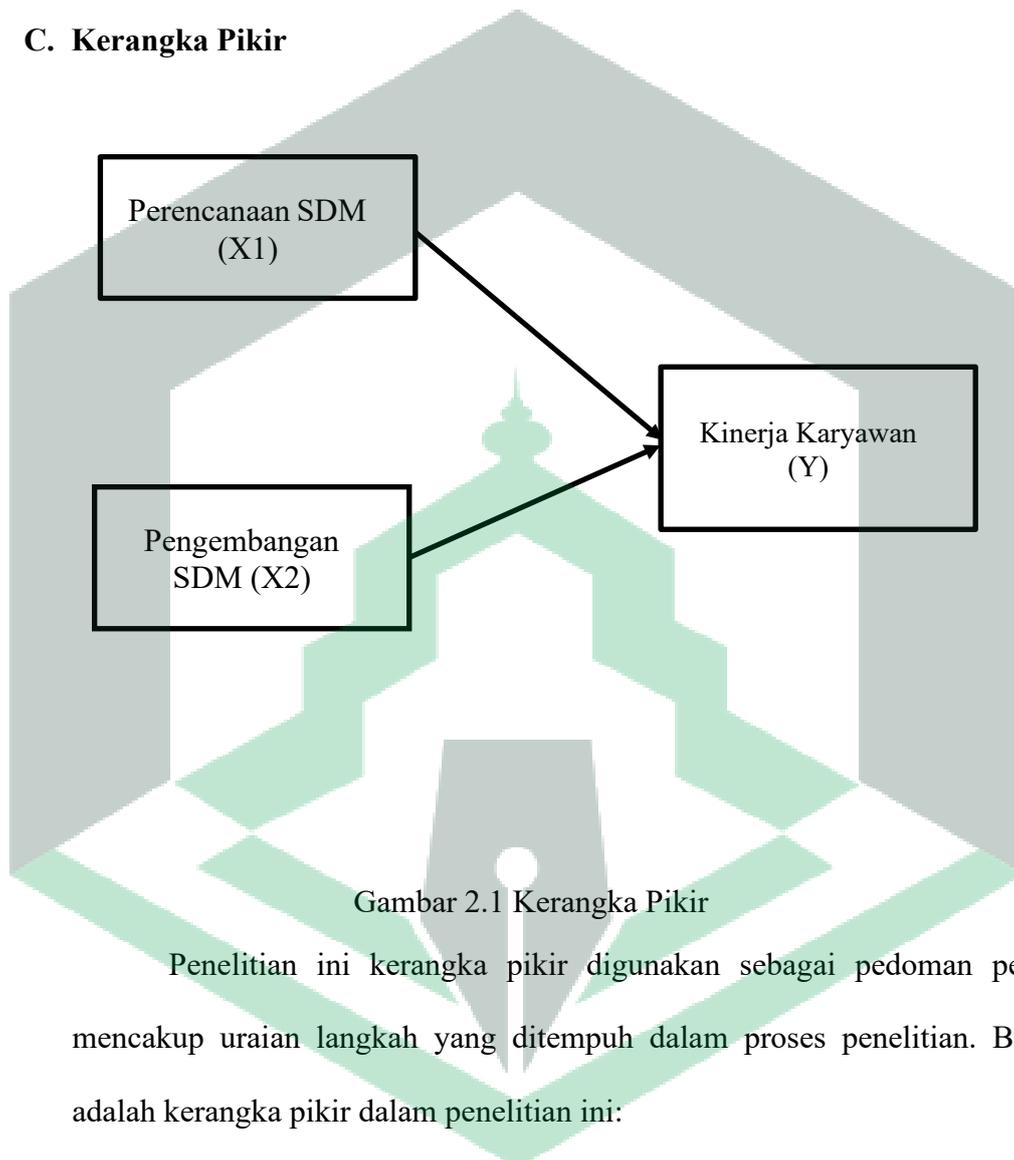
(2) Prinsip *Mudharabah*

Dalam prinsip *Mudharabah* ini, penyimpanan dana bertindak sebagai pemilik modal sedangkan bank bertindak sebagai pengelola. Dana yang tersimpan oleh bank digunakan untuk melakukan pembiayaan. Ada tiga bagian dalam prinsip *Mudharabah* yakni:

- (a) *Mudharabah Mutlaqah* yaitu tidak ada batasan bagi bank untuk menggunakan dana yang telah terhimpun.
- (b) *Mudharabah Muqayyadah On Balance Sheet* yaitu simpanan khusus dan pemilik dapat menetapkan syarat-syarat khusus yang harus dipatuhi oleh bank.

(c) *Mudharabah Muqayyadah Off Balance Sheet* yaitu penyaluran dana langsung kepada pelaksana usaha dan bank sebagai perantara pemilik dana dengan pelaksanaan

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Penelitian ini kerangka pikir digunakan sebagai pedoman peneliti mencakup uraian langkah yang ditempuh dalam proses penelitian. Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini:

Model tersebut menjelaskan bahwa tujuan penelitian ini yaitu untuk menerangkan bahwa apakah variabel Perencanaan SDM (X1) dan variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan yang memprediksi hubungan tertentu antara keduanya (atau lebih) variabel. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (Perencanaan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H₁ : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (Perencanaan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X2 (Pengembangan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H₂ : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X2 (Pengembangan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X1 (Perencanaan SDM) dan Variabel X2 (Pengembangan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H₃ : Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X1 (Perencanaan SDM) dan Variabel X2 (Pengembangan SDM) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Guna memperoleh hasil penelitian yang akurat, diperlukan pemilahan pendekatan penelitian yang tepat. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana dalam metode ini menguji kolerasi pengaruh antara variable dengan variabel lainnya. Desain penelitian yang menggunakan penelitian kuantitatif harus terstruktur, terstandardisasi, diformalkan dan dirancang terlebih dahulu. Rancangannya spesifik dan detail karena yang menjadi dasar adalah rancangan penelitian yang akan dilaksanakan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti dalam memperoleh data penelitian yang dibutuhkan. Lokasi penelitian ini berada di PT. Bank Syariah Indonesia Masamba.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Agustus tahun 2022

C. Defenisi Operasional Variabel

Mencegah timbulnya kesalahpahaman atau salah penafsiran dari pembaca. Peneliti terlebih dahulu mengemukakan makna dari beberapa kata dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1	Perencanaan SDM (X1)	Proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat 2. Memperbaiki kualitas sumber daya manusia 3. Memenuhi standar jabatan.
2	Pengembangan SDM (X2)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatkan pengetahuan 2. Peningkatkan keterampilan 3. Pengembangan keahlian 4. Pengembangan sikap 5. Pengembangan jabatan 6. Menaikkan jabatan kerja pegawai.
3	Kinerja Karyawan (Y)	Perbandingan antara hasil kerjayang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Dessler dalam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

D. Populasi dan Sampel.

a. Populasi

Populasi merupakan suatu daerah yang umum didalamnya terdapat obyek dan subyek, memiliki kriteria tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan mendapatkan kesimpulan. Sampel adalah anggota populasi yang dipilih menurut beberapa tahapan sehingga bisa menjadi perwakilan

populasi.²⁸ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota suatu populasi yang diambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu. Sampel adalah subkelompok dari suatu populasi yang akan diteliti, oleh karena itu suatu Sample harus mewakili dan juga memberikan gambaran yang benar tentang populasi.²⁹

Penelitian ini, pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan sampel sensus. Alasan peneliti menggunakan sampel sensus karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Jadi semua populasi dijadikan sebagai sampel³⁰. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada sebanyak 11 responden.

E. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara, data primer

²⁸ Aisyah Siti. “Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Produk Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Syariah Dan Perbankan Syariah Wilayah Kabupaten Bantul Yogyakarta)”. *Aghniya Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 2. No 1.2019:102. <http://elibrary.almaata.ac.id/1655/>

²⁹ Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2002), 56.

³⁰ R. Rusiadi Hidayat, dan M. Isa Indrawan. *Teknik Proyeksi Bisnis*. (Medan:USU Press.2014). 35

dihasilkan dari instrumen penelitian, dalam penelitian ini merupakan hasil dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Masamba untuk memperoleh tanggapan dari masyarakat terhadap atribut atau indikator penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini berupa hasil dari kajian pustaka yang mendukung penulisan penelitian ini yang diperoleh dari literatur yang relevan dengan penelitian

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner / angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah di sediakan. Pertanyaan dalam angket tentang pengetahuan investasi disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 (Rentang nilai 81 - 100)
- b. Setuju (S) dengan skor 4 (Rentang nilai 61 - 80)
- c. Ragu - Ragu (RG) dengan skor 3 (Rentang nilai 41 – 60)
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 (Rentang nilai 21-40)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 (Rentang nilai 0-20)

H. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³¹ Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan pada suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.³² Di dalam observasi ini peneliti akan belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.³³ Teknik pengumpulan data menggunakan observasi ini bertujuan untuk mengetahui lebih dekat tentang objek yang diteliti.

a. Angket

Angket (Kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁴ Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah di sediakan. Pertanyaan dalam angket tentang topik penelitian ini

³¹ Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2002). 401

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 139

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 309

³⁴ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Persada Pers,2010),

disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut :

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

No	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Normal	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tiak setuju	1

I. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *productmoment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Secara sederhana pengukuran validitas dapat dilakukan dengan empat cara:

- 1) Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk
- 2) Uji validitas dengan perbandingan t hitung dan t tabel
- 3) Uji validitas dengan perbandingan r hitung dan r tabel, dan

4) Uji analisis faktor.³⁵

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Realibilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.³⁶

Uji reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha dan taraf keyakinan (*coefficients of confidence/CC*). Cronbach's alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $CC < \text{cronbach's alpha}$, item pertanyaan reliabel (konsisten).
- 2) Jika $CC > \text{cronbach's alpha}$, item pertanyaan tidak reliabel (tidak konsisten)

³⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV.2017,121

³⁶ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CVANDI OFFSET, 2012).120.

J. Teknik Analisis Data

Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS statistcs, Metode-metode yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, uji hipotesis dan uji determinan:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.³⁷ Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). sehingga persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = variabel dependent

X_1 = Variabel

independent X_2 = Variabel

independent

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (secara Parsial).

³⁷J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke-7, (Jakarta:



1) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah nilai F tabel dapat dilihat pada F statistik pada $df = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t hitung $> t$ tabel.³⁸

2) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada di dalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka dilakukan Uji F. Serta Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara nilai signifikansi dengan nilai $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan sebagai berikut:³⁹

- a) Jika nilai Sig $> \alpha$ maka H_0 diterima
- b) Jika nilai Sig $< \alpha$ maka H_a diterima

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel

³⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*

Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

³⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*

Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 62

independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

a. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim terbesar di dunia, sehingga memiliki potensi dalam industri keuangan Syariah. Ditandai dengan dukungan stakeholder yang kuat masyarakat mulai paham akan halal matter, dimana merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia, Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Di Indonesia sendiri, Bank Syariah juga memegang peranan penting sebagai fasilitator ekosistem industri halal pada seluruh aktivitas ekonomi. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia selama tiga dekade terakhir telah menampilkan banyak kemajuan dan perbaikan penting. Ini termasuk peningkatan layanan, inovasi produk, dan pengembangan jaringan. Hal ini bahkan tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi, seperti bank syariah milik bank pemerintah, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah.

1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H, menandai sejarah penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu, yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Dimana telah menerima bukti penandatanganan akta penggabungan, yang memberikan keterangan bahwa telah memperoleh persetujuan dari OJK, karena telah

mampu menjalankannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setelah Kementerian BUMN menetapkan struktur, nama, dan logo dari bank merger atau bank baru tersebut, publikasi mengenai perubahan ringkasan rencana penggabungan usaha akan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah disetujui oleh pengawas otoritas. Sehingga lokasi yang ditetapkan sebagai kantor pusat bank setelah hasil merger, berada di Jl. Abdul Muis No. 24, Jakarta Pusat.

Sementara itu, lokasi yang akan dijadikan sebagai kegiatan usaha pasca merger, tetap berada di tiap-tiap cabang dan unit eksisting yang sebelumnya dimiliki oleh BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah. Oleh karena itu, sesuai dengan perubahan ringkasan rencana penggabungan, bank hasil penggabungan akan diberi nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Penggabungan ini diharapkan dapat menggabungkan keunggulan dari ketiga bank syariah yang melakukan merger, yaitu dalam hal menawarkan layanan yang lebih komprehensif, cakupan yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih baik. Untuk dapat bersaing secara global, Bank Syariah Indonesia mengandalkan sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI), serta keterlibatan pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Disamping itu, Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan upaya untuk menciptakan kegiatan ekonomi halal yang dibanggakan masyarakat, sekaligus menjadi energi baru bagi pembangunan ekonomi nasional untuk kemaslahatan masyarakat luas.

b. Visi Misi

Setiap instansi khususnya bank pasti Memiliki visi dan misi masing-masing dalam menjalankan kegiatan usahanya agar dapat berjalan dan berkembang dengan baik dibidang usahanya, dikarenakan banyaknya pesaing yang sejenis. Adapun visi dan misi dari Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba yaitu sebagai berikut :

1) Visi Bank Syariah Indonesia

Visi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba yakni, “Top 10 Global Islamic Bank”.

2) Misi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

- a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia.
- b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia.

c. Profil Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Nama Instansi : PT BSI KCP Masamba

Alamat : Komp. Ruko Pasar Sentral Masamba No.A13–
A14 Luwu Utara Sulawesi Selatan.

Telp : (0473) 21247

Jam kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba sebagai berikut :

- a) Jam kerja Senin-Jumat Pukul 08.00-15.00 WIB
- b) Jam istirahat 12.00-13.00 WIB

d. Bidang Usaha atau pemantauan Keuangan

Secara umum kegiatan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia Masamba adalah sebagai berikut:

- 1) Penghimpunan dana dalam bentuk simpanan atau giro, namun berdasarkan akad *wadi'ah* atau akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 2) Penghimpunan dana dalam bentuk investasi yang berupa deposito ataupun tabungan lainnya, namun berdasarkan akad *mudharabah* atau akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 3) Penyaluran pembiayaan bagi hasil berdasarkan akad *mudharabah*, akad *musyarakah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 4) Pencairan dana berdasarkan akad *murabahah*, akad *salam*, akad *istishna* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 5) Penyaluran dana berdasarkan akad *qardh* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 6) Penyaluran pembiayaan untuk penyewaan barang yang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad *ijarah*, serta pembelian angsuran dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 7) Melakukan transaksi dengan kartu debit atau kartu keuangan berdasarkan prinsip Syariah

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Syarat untuk melakukan uji statistik berikutnya adalah instrument yang digunakan harus valid agar data yang diperoleh baik. Adapun instrument dikatakan valid apabila memenuhi standar nilai 0,3.

Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Perencanaan SDM (X1)

No.	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1.	Item 1	0,534	Valid
2.	Item 2	0,561	Valid
3.	Item 3	0,671	Valid
4.	Item 4	0,564	Valid
5.	Item 5	0,552	Valid

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X2)

No.	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1.	Item 1	0,745	Valid
2.	Item 2	0,623	Valid
3.	Item 3	0,652	Valid
4.	Item 4	0,586	Valid
5.	Item 5	0,523	Valid

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Nilai	Keterangan
-----	------------	-------	------------

1.	Item 1	0,75 4	Valid
2.	Item 2	0,82 3	Valid
3.	Item 3	0,64 5	Valid



4.	Item 4	0,77 5	Valid
5.	Item 5	0,83 4	Valid

Tabel tersebut sehingga diketahui bahwa Variabel Perencanaan SDM (X1), Variabel Pengembangan SDM (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) serta setiap item-item pernyataan yang diuji berdasarkan aplikasi SPSS versi 25 dinyatakan valid. Karena nilai *Corrected Item-Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5 persen)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui kendala instrument yang dimiliki. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai ujinya sama dari waktu ke waktu. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan SDM (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan SDM (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji Normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada variabel Perencanaan SDM, Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan, sehingga dapat diketahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters(a, b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1249.81815025
Most Extreme Differences	Absolute	.448
	Positive	.448
	Negative	.362
Kolmogorov-Smirnov Z		3.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a Test distribution is Normal. b Calculated from data.

Hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,634. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,634 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam

Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Masamba berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel kinerja karyawan dengan variabel perencanaan SDM dan Pengembangan SDM.

Tabel 4.2 Uji Linearitas
ANOVA Table

			Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Perencanaan SDM	Between Groups	(Combined)	1535915.658	.962	.523
		Linearity	174943.858	.110	.742
		Deviation from Linearity	1607545.753	1.006	.745
	Within Groups		1597414.641		
	Total				

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Perencanaan SDM (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui tidak terdapat atau tidak adanya hubungan sempurna variabel Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM. Apabila terdapat hubungan sempurna, maka terjadi

multikol. Yang berarti data tersebut akan bias, sehingga tidak dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Tabel 4.3 Uji

Model		Coefficients(a)			Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	Tolerance		VIF	B
1	(Constant)	705.436	2549.161	.277	.783		
	Perencanaan SDM	8.421	20.443	.412	.682	.983	1.018
	Pengembangan SDM	15.305	23.568	-.649	.519	.983	1.018

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF pada variabel Perencanaan SDM (X1) sebesar 1,018 dan variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 1,018 lebih kecil daripada 10 atau ($1,018 < 10$) dan ($1,018 < 10$) sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel Perencanaan SDM (X1) sebesar 0,682 dan variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,519 lebih besar dari 0,10 atau ($0,682 > 0,10$) dan ($0,519 > 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, dapat meramalkan nilai variabel kinerja karyawan apabila seluruh variabel Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM sudah diketahui nilainya.

Tabel 4.4 Uji Regresi
Berganda
Coefficients(a)

Mo del		Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Erro r	Beta	B	Std. Erro r
1	(Constant)	532.216	2549.161		.277	.000
	Perencanaa nSDM	7.215	20.443	.055	.412	.000
	Pengembanga n SDM	15.305	23.568	-.086	.649	.001

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 532.216 + 7.215X_1 + 15.305X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar positif 532.216; artinya jika Perencanaan SDM (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 532.216
- Koefisien regresi Perencanaan SDM (X_1) sebesar positif 7.215 jika Perencanaan SDM (X_1) mengalami kenaikan nilai 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 7.215. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Perencanaan SDM (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi Pengembangan SDM (X_2) sebesar positif 15.305 jika Pengembangan SDM (X_2) mengalami kenaikan nilai 1, maka Kinerja

Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15.305. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil uji parsial :

Tabel 4.5 Uji
T
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	532.216	2549.161		.277	.000
	Perencanaan SDM	7.215	20.443	.055	8.256	.000
	Pengembangan SDM	15.305	23.568	-.086	6.621	.001

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel Perencanaan SDM (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari output “Coefficients” didapatkan nilai t_{hitung} variabel Perencanaan SDM sebesar 8.256 dan



atau $8.256 > 1,671$ dan nilai signifikan Perencanaan SDM $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai Thitung variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 6.621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6.621 > 1,671$ dan nilai signifikan Pengembangan SDM (X2) $0,001 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil uji Simultan :

Tabel 4.6 Uji FANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2341.321	2	570.550	67.973	.000(a)
	Residual	732.452	73	12.536		
	Total	2056.150	75			

a Predictors: (Constant), Perencanaan SDM, Pengembangan SDM
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig $< 0,05$ atau dengan kata lain $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM (X1) dan

Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.086(a)	.739	.026	1271.556

a Predictors: (Constant), Siri

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.739. Hal ini berarti Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 73.9 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel kuat karena semakin besar angka *R Square* semakin kuat pula pengaruh variabel tersebut.

B. Pembahasan

1. Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel

Perencanaan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai Thitung variabel Perencanaan SDM sebesar 8.256 dan Ttabel sebesar 1,671 atau

$8.256 > 1,671$ dan nilai signifikan Perencanaan SDM $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini dikarenakan pula karena di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba melakukan perencanaan SDM yang baik sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Adapun perencanaan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

a. Briefing

Pada bank Syariah Indonesia KCP Masamba budaya atau kebiasaan yang diterapkan oleh perusahaan adalah setiap hari sebelum memulai pekerjaan dilakukan briefing untuk membicarakan hasil dan kendala yang terjadi pada hari kemarin, sehingga segala permasalahan yang kadang timbul dapat diatasi dengan cepat. Kebiasaan briefing adalah merupakan anjuran dalam agama yaitu untuk selalu bermusyawarah apabila terjadi perbedaan-perbedaan pendapat atas sesuatu untuk melahirkan kebaikan dan kebenaran didalamnya.

Pada perusahaan-perusahaan besar, briefing dilakukan setiap pagi sebelum semua karyawan mulai bekerja. Briefing pagi bertujuan untuk membahas rencana kerja serta target-target yang akan dicapai. Briefing

dilakukan dalam waktu yang bervariasi tergantung kebutuhan, bisa 10 (sepuluh) menit, bahkan mungkin pula bisa selama 1 Jam.

b. Coaching and counseling

Coaching merupakan metode pendidikan dengan cara atasan menjejarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya secara langsung dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Coaching, counseling juga merupakan cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerjaan dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas metode breaving coaching dan conseling sangat membantu didalam mengatasi beberapa permasalahan dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia pada bank Bank Syariah Indonesia Masamba.

c. Alanced scorecard

Alanced Scorecard (BSC) merupakan suatu sistem manajemen pengukuran dan pendalian yang secara cepat, tepat dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performance bisnis. Pengukuran tersebut memandang unit bisnis dari tiga persepektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, dan proses bisnis dalam perusahaan. Balanced scorecard sebagai sistem manajemen strategis, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sebab-sebab kegagalan dari beberapa perusahaan dan keberhasilan dari perusahaan yang lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Saputra yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi untuk pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,364 atau memiliki arah regresi yang positif, Artinya semakin meningkat perencanaan SDM pada karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu maka kinerja juga akan meningkat.

2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai Thitung variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 6.621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6.621 > 1,671$ dan nilai signifikan Pengembangan SDM (X2) $0,001 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun bentuk pengembangan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu :

- a) *Core Banking Program* yaitu training yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan disemua level.

- b) *Leadership & Management Program* yaitu training soft skill yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan leadership dan manajerial karyawan.
- c) *Bussiness Program* yaitu training yang berkaitan dengan kegiatan bisnis perusahaan, khususnya pembiayaan
- d) *Operation Program* yaitu training yang berkaitan dengan bidang operasional perusahaan.
- e) *Supporting Program* yaitu training yang berkaitan dengan fungsi *supporting* dalam rangka memperlancar kegiatan bisnis di cabang yang meliputi bagian atau divisi.
- f) *Training internal* yaitu training yang dilakukan secara inhouse diselenggarakan sendiri oleh Bank Syariah Indonesia Masamba yang dikoordinir langsung oleh *Human Capital*.
- g) *Classical training* yaitu kegiatan training yang dilakukan secara tatap muka langsung dalam suatu ruangan / kelas.
- h) *E-Learning* yaitu kegiatan training melalui media elektronik (internet dan intranet). Untuk beberapa program *E-learning* ini sedang dikembangkan oleh *Human Capital*
- i) *Training Eksternal* yaitu training maupun yang dikoordinir langsung oleh *Human Capital*. *Training* eksternal ini biasanya dilakukan secara individu (tidak masal) sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan dalam meningkatkan kompetensi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra H. Rintjap, William A. Areros, Sofia A.P. Sambul yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon”.

Adapun hasil penelitiannya Berdasarkan table 2 dalam hasil output coefficients, diketahui hasil Uji t nilai t Hitung hasil output (coefficients) dimana diketahui nilai t Hitung 8.912 lebih besar dari nilai t Tabel 1.691 pada taraf nyata/signifikan 0,05.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi mendapatkan nilai yang signifikan dengan nilai person correlation sebagai korelasi sempurna. Dari hasil uji regresi yang dimana nilai dari masing- masing koefisien dapat dikatakan bahwa dari hasil kedua variabel didapatkan hasil yang positif atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang konstant antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

3. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 atau dengan kata lain $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Perencanaan SDM (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian yang didapatkan adalah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 8.256 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $8.256 > 1,671$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 6.621 dan Ttabel sebesar 1,671 atau $6.621 > 1,671$ dan nilai signifikan Pengembangan SDM (X2) $0,001 < 0,05$, 3.

Adapun pengembangan SDM karyawan yaitu : briefing, Coaching and counseling , Alanced scorecard, *training*. Adapun jenis-jenis trainingnya yaitu

- a. *Core Banking Program*
- b. *Leadership & Management Program*
- c. *Bussiness Program*
- d. *Operation Program*
- e. *Supporting Program*
- f. *Training internal*
- g. *Classical training*
- h. *E-Learning*

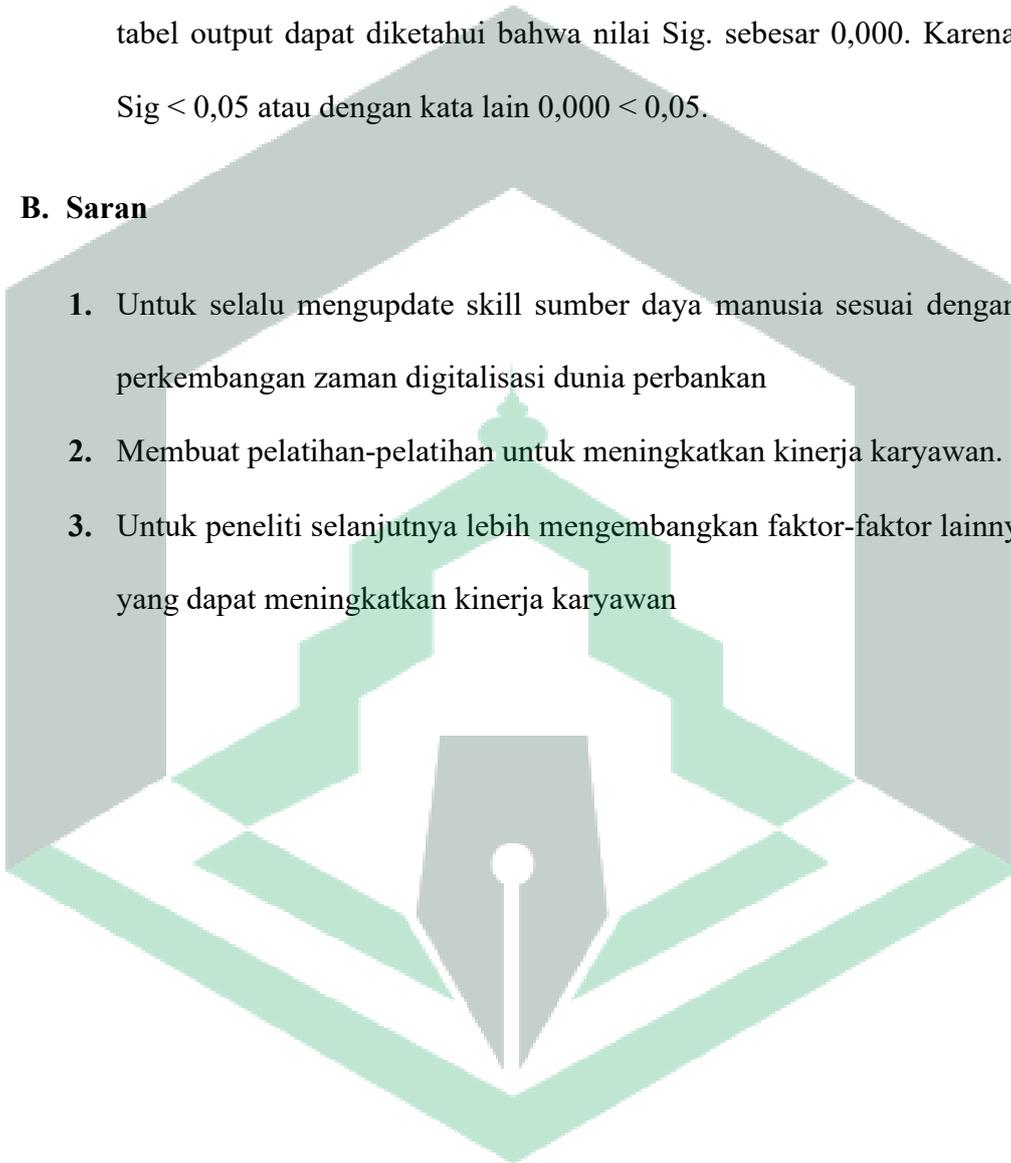


i. Training Eksternal

3. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel output dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau dengan kata lain $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Untuk selalu mengupdate skill sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman digitalisasi dunia perbankan
2. Membuat pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya lebih mengembangkan faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

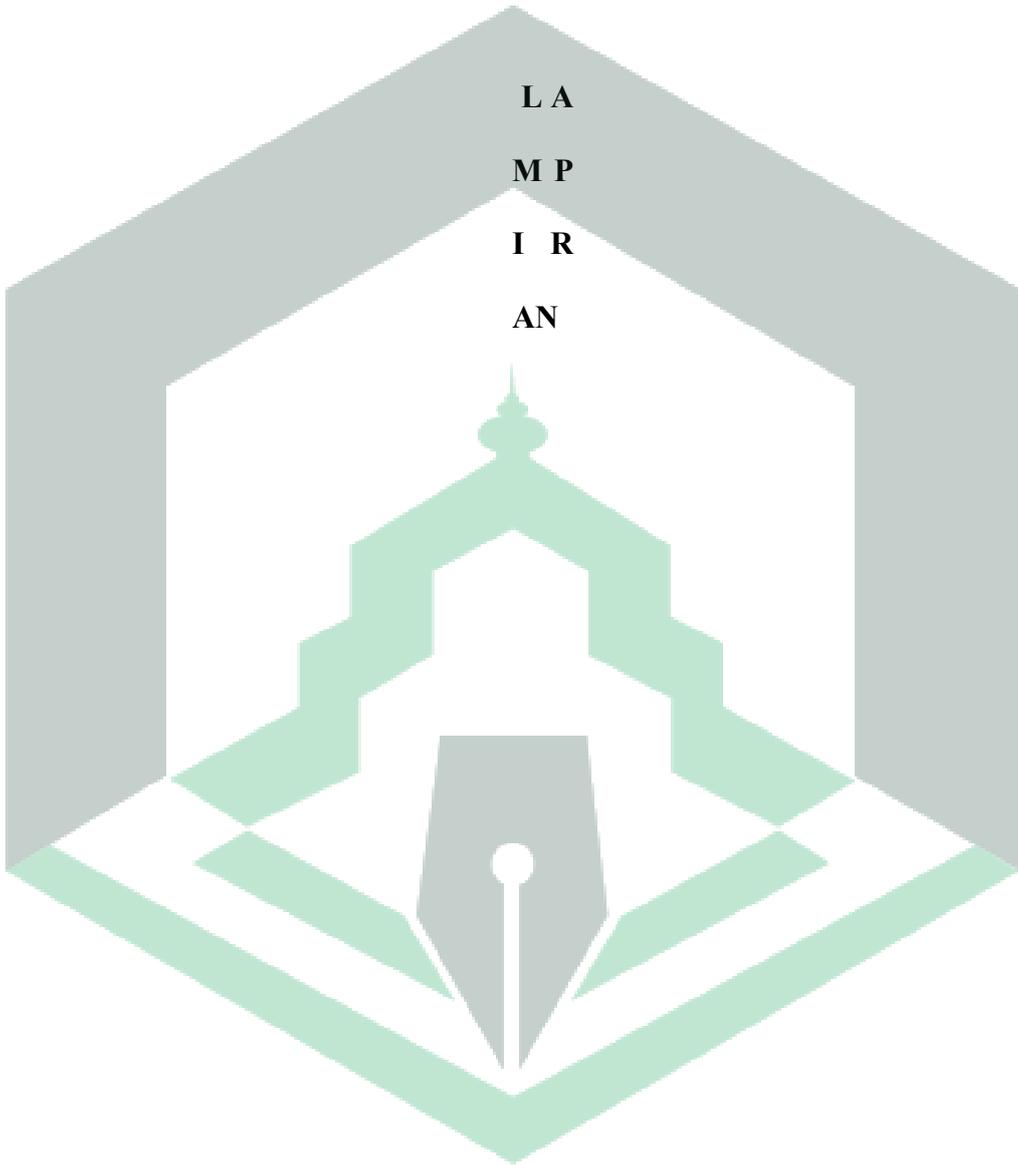


DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, M. Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka, 1992
- Baihaqi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Pradnya. 2010
- Bakar, *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*, Palembang: Widyaiswara Madya BDK, 2011
- Garry, Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dialih bahasakan oleh: Benyamin Molan, New York.: Mc.GrawHill, Inc. 2010
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013
- Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 200w
- Haqiqi, Rizky Trisna Firman. "Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia". *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*. 7.1 (2017)
- Hidayat, R. Rusiadi dan M. Isa Indrawan. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Medan: USU Press. 2014
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Jakarta: Pers ε Pers, 2010
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke-7, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Review. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2000
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2010
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Edisi ke-4, Bandung : PT Mandar Maju, 1991

- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2015
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press. 2011
- Pinem, Yames Mabhasa "Analisis Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Bappeda Cabang Binjai)." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 2.02* (2021)
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta CV ANDI OFFSET, 2012
- Rachmawati, Kusdiah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jokjakarta: Gramedia. 2010
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Jakarta: Raja Grafindo. 2004
- Rudi Slamet. "Pengaruh penerapan sistem informasi, perencanaan SDM dan proses pengambilan keputusan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Edusarana Akademi Indonesia (E-Academy)." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1.01* (2021)
- Simamora, Henry. *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, Yogyakarta; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004
- Siti, Aisyah. "Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Produk Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Syariah Dan Perbankan Syariah Wilayah Kabupaten Bantul Yogyakarta)". *Aghniya Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 2. No 1.2019:102. <http://elibrary.almaata.ac.id/1655/>
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Kencana, 2016
- Sofyandi, Herman. *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Jakarta:Udhistira. 2013
- Sondang, P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Sukamti, Umi. *Management Personalial/ Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989

**LA
MP
IR
AN**



KUESIONER

ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP MASAMBA

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA/SMK
 - d. D-3
 - e. S-1

VARIABEL PERENCANAAN SDM (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap pegawai memahami uraian pekerjaan yang telah di berikan dalam pelaksanaan kerja					
2	Setiap Pegawai memahami hubungan kerja dengan jabatan yang lain					
3	Formasi pegawai yang telah di tetapkan pada Dinas Energi Dan Sumber daya Mineral telah sesuai dengan pendidikan dan kempuan yang dimiliki pegawai					
4	Pegawai sering					

	mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya					
5	Kondisi beban kerja yang ada dapat di selesaikan dengan tepat waktu oleh pegawai.					

VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kurikulum pengembangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2	Kurikulum pengembangan dapat diterapkan dalam pekerjaan.					
3	Sarana yang dibutuhkan untuk pengembangan lengkap.					
4	Tempat penyelenggaraan pengembangan memberi kenyamanan.					
5	Adanya alat peraga/media sesuai dengan alat yang digunakan dalam bekerja					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penanganan pekerjaan oleh pegawai berjalan dengan baik sehingga pekerjaan dapat di					

	selesaikan					
2	Saya akan lembur apabila pekerjaan yang dibebankan belum selesai pada waktu yang ditentukan					
3	Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.					
4	Saya mementingkan kinerja kelompok dari pada kinerja individu					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat Waktu					

Tabulasi Data



No	Percanaan SDM (X1)					Pengembangan SDM (X2)					Kerja Karyawan (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
2	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5
3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	2	1	1	3	3
5	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2
6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3



LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 120 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA INSTITUI AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- I Nama Mahasiswa : Fadilah Halifah Putri
NIM : 17 0402 0197
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
- II Judul Skripsi : Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
- III Pembimbing Utama : Dr. Abdain, S.Ag., M.Hl.

Palopo, 15 Juni 2021

a.n. Rektor,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,

Ramli S

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NOMOR : 319 TAHUN 2022
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Fadilah Halifah Putri
NIM : 17.0402.0197
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
- II. Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia Masamba.
- III. Tim Dosen Penguji :
- | | |
|-----------------------|---|
| Ketua Sidang | : Dr. Hj. Ramlah M, M.M. |
| Sekretaris | : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. |
| Penguji Utama (I) | : Dr. Takdir, SH., M.H. |
| Pembantu Penguji (II) | : Dr. Fasiha, M.EI. |

Palopo, 26 April 2022

Rektor
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Ramlah M

Dr. Abdain, S.Ag.,M.HI

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi an. Fadilah Halifah Putri

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa mau pun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fsilah Halifah Putri

NIM : 17 0402 0197

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

JudulSkripsi : Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia Masamba.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak di ajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*

Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PembimbingI



Dr. Abdain S.Ag., M.HI
Tanggal:

Dr. Takdir, S.H., M.H
Dr. Fasiha, M.E.I

NOTA DINAS PENGUJI

Palopo Oktober 2022

Lamp :
Hal : Skripsi an. Fadilah Halifah Putri

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa mau pun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fadilah Halifah Putri
NIM : 17 0402 0197
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia Masamba.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak di ajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*

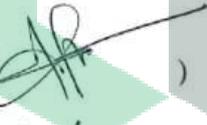
Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

1. Dr. Takdir, S.H., M.H ()
Penguji I tanggal 
2. Dr. Fasiha, M.E.I ()
Penguji II tanggal 
3. Dr. Abdain, S.Ag.,M.HI ()
Pembimbing/Penguji tanggal 

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul “Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia Masamba” yang ditulis oleh Fadilah Halifah Putri NIM 17 0402 0197, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari tanggal 28 september 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan dinyatakan layak untuk di ajukan pada siding ujian *munaqasyah*.

1. Dr. Takdir, SH., MH.
Ketua Sidang (tanggal: )
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Sekretaris Sidang (tanggal: )
3. Dr. Takdir, SH., MH.
Penguji I (tanggal: )
4. Dr. Fasiha, M.E.I
Penguji II (tanggal: )
5. Dr. Abdain, S.Ag., M.HI
Pembimbing (tanggal: )

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. : 1 (satu) Skripsi
Hal : Skripsi An. Fadilah Halifah Putri
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Fadilah Halifah Putri
NIM : 17 0402 0197
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia Masamba.

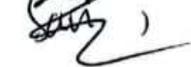
Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi sebagai berikut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulis Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia

Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Tim Verifikasi

1. Hamida, SE.Sy., ME .Sy. ()
Tanggal
2. Purnama Sari, S.E. ()
Tanggal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Bitti Telp (0471) 22076 Balandai - Kota Palopo
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: http://febi.iainpalopo.ac.id/

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Dosen Penguji dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut membaca dan menulis al-Qur'an dengan ~~kurang/baik/laenear~~.

Nama : Fadilah Halifa Putri
NIM : 17 0402 0197
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

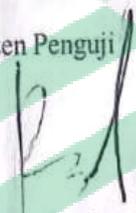
Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 31 Mei 2022

Mengetahui:
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Dosen Penguji


Hendra Safri, S.E., M.M.


Yuyun Ruqiyat Said, S.Pd., M.Pd.

**coret yang tidak sesuai dengan kemampuan mahasiswa*



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
TRANSKRIP PRESTASI AKADEMIK
DIBERIKAN KEPADA

NAMA : FADILAH HALIFAH PUTRI
NIM : 17 0402 0197

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI : Perbankan syariah

No	Nama Mata Kuliah	Nilai (N)	Kredit (K)	N x K	Ket
1	TAUHID	3,50	2	7,00	A-
2	BAHASA ARAB	3,00	2	6,00	B
3	BAHASA INDONESIA	3,00	2	6,00	B
4	BAHASA INGGRIS	3,25	2	6,50	B+
5	PENDIDIKAN KEWARGAAN	4,00	2	8,00	A+
6	METODE BACA TULIS AL-QURAN	3,75	2	7,50	A
7	TEKNIK PENULISAN KARYA ILMIAH	3,25	2	6,50	B+
8	STUDI ISLAM DAN KEARIFAN LOKAL	3,50	2	7,00	A-
9	TEORI DAN PRAKTEK DAKWAH	3,50	2	7,00	A-
10	PENGANTAR FILSAFAT	3,50	2	7,00	A-
11	EKONOMI WILAYAH DAN KEARIFAN LOKAL	3,25	2	6,50	B+
12	PENGANTAR FIQHI DAN USHUL FIQHI	3,50	2	7,00	A-
13	DASAR-DASAR EKONOMI ISLAM	3,75	3	11,25	A
14	PENGANTAR AKUNTANSI SYARIAH	2,75	3	8,25	B-
15	TAFSIR AYAT DAN HADIS EKONOMI	3,50	3	10,50	A-
16	ULUMUL HADIS	3,00	2	6,00	B
17	ULUMUL QURAN	3,75	2	7,50	A
18	PENGANTAR BANK SYARIAH	3,00	3	9,00	B
19	PENGANTAR MANAJEMEN	3,00	3	9,00	B
20	SEJARAH PEMIKIRAN EKONOMI ISLAM	3,75	3	11,25	A
21	FIQHI MUAMALAT	3,50	2	7,00	A-
22	AKUNTANSI SYARIAH	3,25	2	6,50	B+
23	ETIKA BISNIS ISLAM	2,50	3	7,50	C+
24	MATEMATIKA KEUANGAN	2,25	3	6,75	C
25	TEORI EKONOMI MIKRO ISLAM	3,50	3	10,50	A-
26	ASPEK HUKUM PERBANKAN SYARIAH	3,75	2	7,50	A
27	ENGLISH FOR BANKING & FINANCE	3,50	2	7,00	A-
28	LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH	3,00	2	6,00	B
29	PENGANTAR PERPAJAKAN	3,75	2	7,50	A
30	KEWIRAUSAHAAN	3,00	3	9,00	B
31	FIQHI MUAMALAT KONTEMPORER	3,25	3	9,75	B+
32	MAGANG 1	3,75	2	7,50	A
33	TEORI EKONOMI MAKRO ISLAM	3,50	3	10,50	A-
34	MANAJEMEN KEUANGAN	3,00	3	9,00	B
35	MANAJEMEN INVESTASI BANK SYARIAH	3,75	3	11,25	A
36	APLIKASI KOMPUTER PERBANKAN SYARIAH	3,50	3	10,50	A-
37	ISU-ISU PERBANKAN DAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH	3,00	2	6,00	B
38	PEREKONOMIAN INDONESIA	2,75	3	8,25	B-
39	EKONOMI ZAKAT DAN WAKAF	3,75	2	7,50	A

	UANG DAN BANK	3,00	2	6,00	B
41	AKUNTANSI PERBANKAN SYARIAH	3,25	3	9,75	B+
42	MANAJEMEN RESIKO BANK SYARIAH	3,50	3	10,50	A-
43	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	2,75	3	8,25	B-
44	STATISTIK BISNIS	3,25	3	9,75	B+
45	AKUNTANSI MANAGERIAL	3,00	3	9,00	B
46	METODE PENELITIAN EKONOMI	3,25	3	9,75	B+
47	STUDI KELAYAKAN BISNIS	2,75	3	8,25	B-
48	MANAJEMEN PEMASARAN PERBANKAN SYARIAH	3,75	2	7,50	A
49	MANAJEMEN TREASURY BANK SYARIAH	3,75	2	7,50	A
50	SISTEM INFORMASI PERBANKAN SYARIAH	3,75	3	11,25	A
51	PERILAKU ORGANISASI	3,50	2	7,00	A-
52	ANALISIS LAPORAN KEUANGAN BANK SYARIAH	3,75	3	11,25	A
53	EKONOMETRIKA	3,75	3	11,25	A
54	MANAJEMEN STRATEGIK	4,00	3	12,00	A+
55	MAGANG 2	3,50	2	7,00	A-
56	KULIAH KERJA NYATA	4,00	4	16,00	A+
57	KOMPREHENSIF	3,50	2	7,00	A-
58	SKRIPSI			0,00	0
			143	479,25	

Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35
 Jumlah Kredit : 143

Palopo, 25 Agustus 2022

Ketua Prodi Perbankan Syariah



Hendra Safri, S.E., M.M.

NIP. 19861020 201503 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Jalan Biti Kota Palopo 91914 Telepon 085243175771

Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

SURAT KETERANGAN

NOMOR: B 195 /In.19/FEBI.04/KS.02/PBS/02/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa (i) :

Nama : Fadilah Halifah Putri

NIM : 17 0402 0197

Program Studi : Perbankan Syariah

benar telah mengikuti perkuliahan sesuai dengan kurikulum program studi perbankan syariah dan dinyatakan bebas mata kuliah yang diprogramkan sejak semester I tahun akademik 2017/2018 s.d semester VII tahun akademik 2020/2021 berdasarkan data nilai prodi.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 08 Februari 2022
Ketua Prodi Perbankan Syariah


Hendra Safri, S.E., M.M.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Bitti Kota Palopo 91914 Telepon/HP 085243175771
Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Saepul, S.Ag., M. Pd.I
NIP : 19720715 200604 1 001
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha
Unit Kerja : FEBI IAIN Palopo

Menerangkan bahwa:

Nama : FADILAH HALIFAH PUTRI
NIM : 17 0402 0197
Semester/Prodi : XI / pbs-f
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Yang bersangkutan benar telah melunasi pembayaran Uang Kuliah Tunggal (UKT) semester 1 s/d XI.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 08 SEPTEMBER 2022
an.Dekan.
Kepala Bagian Tata Usaha

Saepul, S.Ag., M.Pd.I
NIP19720715 200604 1001

Skripsi Fadilah

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	7%
2	tulisantangkudi.blogspot.com Internet Source	1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
7	Submitted to Tarleton State University Student Paper	1%
8	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

PANITIA PELAKSANA PENGENALAN BUDAYA AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN

Jln. Agatis Kelurahan Balandi Kota Palopo, Telp. 0471-22075 Fax. 0471-325195

Sertifikat

Nomor: 046/SC/PBAK/IAIN/PLP/08/2017

Diberikan Kepada:



Sebagai **Peserta** pada kegiatan Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK) Institut Agama Islam Negeri Palopo tahun akademik 2017/2018 yang dilaksanakan pada tanggal 26 s.d 28 Agustus 2017 dan dinyatakan **Lulus**.

Ketua Panitia

Dr. Helmi Kamal, M.HI.



Palopo, 29 Agustus 2017

Presiden Badan Eksekutif Mahasiswa

Fikram Kasim

Mengetahui;
Rektor



Dr. Abdul Pirol, M.Ag.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO



Syahadah

Nomor : In.19/PP/UPT/MAHAD AL-JAMI'AH/ 0516 /VII/2018

Diberikan kepada :

FADILA HALIFAH PUTRI

NIM : 17 0402 0197

Setelah mengikuti Program Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri Palopo
Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut hak sesuai dengan peraturan yang berlaku
Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Dua Juli Dua Ribu Delapan Belas



Rektor IAIN Palopo

Dr. Abdul Pirol, M.Ag.
NIP 19691104 199403 1 004



Kepala Unit
Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo

Dr. Mardiy Takwim, M.HI
NIP 19680503 199803 1 005

TOEFL ITP PREDICTION

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

FADILAH HALIFAH PUTRI

achieved on the following scores on the TOEFL Prediction test

<i>Listening Comprehension :</i>	<i>32</i>
<i>Structure & Written Expression :</i>	<i>33</i>
<i>Reading Comprehension :</i>	<i>35</i>
<i>Total :</i>	<i>335</i>

Date of Birth : 09 September 1999

Awarded on : 20 July 2021

Under the auspices of
www.kampunginggris-online.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Fadilah Halifah Putri lahir di Cilallang pada tanggal 9 September 1999. Anak keempat dari enam bersaudara. Buah cinta dari ayahanda Rukmin dan Ibunda Fatimah. Penulis menempuh pendidikan di SDN 39 Padang Kalua dan pada tingkat sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Belopa di tingkat sekolah menengah atas di SMA Negeri 7 Luwu. Pada tahun 2017 penulis mendaftar menjadi salah satu mahasiswa IAIN Palopo fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syariah dan Alhamdulillah mampu menyelesaikan ke tahap penelitian. Dalam rangka menyelesaikan studi strata I penulis menulis judul "**Analisis Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba**"