

**HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DENGAN KINERJA
BPRS ARTA LEKSANA PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam**

Oleh :
Angga Utama Putra
NIM. 082323006

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO

2013

W
RTO

A white rectangular sticker is affixed to the bottom left corner of the cover. It features a standard 1D barcode on the left side. To the right of the barcode, the alphanumeric string '13SK1010505' is printed vertically. The bottom portion of the sticker is obscured by a bright yellow rectangular area.



**HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DENGAN KINERJA
BPRS ARTA LEKSANA PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam**

Oleh :

Angga Utama Putra

NIM. 082323006

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO
2013**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Angga Utama Putra

NIM : 082323006

Jenjang : S-1

Jurusan : Syariah

Program Studi : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 24 Januari 2013



Saya yang menyatakan,

Angga Utama Putra
NIM. 082323006



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DENGAN KINERJA BPRS ARTA LEKSANA PURWOKERTO

yang disusun oleh saudara/i: **Angga Utama Putra**, NIM. **082323006**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **31 Januari 2013** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Syari'ah (S. Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Dr. Hj. Naqiyah, M. Ag.
NIP. 19630922 199002 2 001

Sekretaris Sidang

Agus Sunaryo, M.S.I.
NIP.19790428 200901 1 006

Pembimbing/Penguji

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si.
NIP.19750420 200604 2 001

Anggota Penguji

Drs. H. Syufa'at, M. Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

Anggota Penguji

M. Bachrul Ulum, S.H., M. Hum.
NIP. 19720906 200003 1 002

Purwokerto, 31 Januari 2013
Ketua STAIN Purwokerto



Dr. A. Luthfi Hamidi, M. Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

MOTTO

1. مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Man jadda wa jada” artinya barang siapa bersungguh-sungguh maka dia yang berhasil

2.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

“.....Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....”(Q.S. 13:11)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta, sebagai tanda bakti terima kasihku atas doa di setiap langkah cita-citaku.
2. Embah-embahku yang juga telah merawatku dari kecil, semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan kalian.
3. Adik-adikku tersayang.
4. Almamater yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah berkenan memberikan rahmat-Nya, petunjuk, dan jalan lapang bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kualitas Sumber Daya Insani Dengan Kinerja BPRS Arta Laksana Purwokerto”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini selesai berkat do’a, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

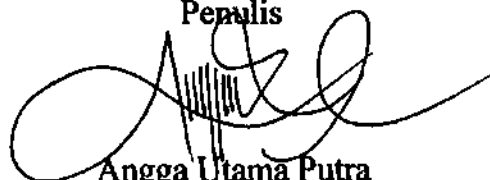
1. Dr. A. Lutfi Hamidi, M.Ag, Ketua STAIN Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M.Pd, Pembantu Ketua 1 STAIN Purwokerto, Drs. H. Ansori, M.Ag, Pembantu Ketua II STAIN Purwokerto, dan Dr. Abdul Basit, M.Ag, Pembantu Ketua III STAIN Purwokerto.
3. Drs. H. Syufa’at, M.Ag, Ketua Jurusan Syari’ah dan Iin Solikhin, M.Ag, Sekretaris Jurusan Syari’ah STAIN Purwokerto.
4. Ahmad Dahlan Rosyidin, M.S.I, Ketua Program Studi Ekonomi Islam.
5. Ahmad Faozan, Lc.,M.Ag, Penasehat Akademik Prodi Ekonomi Islam.
6. Dani Kusumastuti, S.E., M.Si, dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan membantu penulis dalam menyusun skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen jurusan Syariah STAIN Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti.

8. Seluruh staf tata usaha, petugas perpustakaan dan karyawan jurusan Syariah STAIN Purwokerto.
9. Direktur Utama BPRS Arta Leksana Purwokerto, Ibu Widia, S.E.,MM. dan Direktur, Bapak Hadiono, S.E. yang berkenan memberikan izin dan membantu penulis dalam penelitian di BPRS Arta Leksana.
10. Segenap karyawan dan karyawan BPRS Arta Leksana atas segala bantuan yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman di kantor Lebah Learning Center Banyumas yang ikut mendukung dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Sahabatku Ragil dan Nanang yang sudah membantu banyak hal tak terhitung.
13. Teman seperjuanganku, Anggun yang saling mendukung di akhir semester.
14. Teman-teman Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI), yang memiliki semangat juang tinggi.
15. Rekan-rekan khususnya angkatan 2008 Program Studi Ekonomi Islam dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis sampai akhir penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu berbagai saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk perbaikan ke depannya. Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Purwokerto, 24 Januari 2013

Penulis



Angga Utama Putra
NIM. 082323006

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/u/1987, dan ada sedikit perubahan yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	Be
ت	tā'	T	Te
ث	śā'	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	ḥ	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye

ص	ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	fā'	F	ef
ق	Qāf	Q	qi
ك	Kāf	K	ka
ل	Lām	L	'el
م	Mīm	M	'em
ن	Nūn	N	'en
و	Wāwu	W	we
هـ	hā'	H	ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal (monoftong)

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
◌َ	<i>Fathah</i>	A	a	فَعِيل	<i>Fa'ila</i>
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	i		
◌ُ	<i>Dammah</i>	U	u		

2. Vokal Rangkap (diftong)

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i	كَيْفَ	<i>Kaifa</i>
◌َ و	<i>Fathah dan Wawu</i>	Au	a dan u	هَوْلَ	<i>Haula</i>

C. Maddah (vokal panjang)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fathah + Alif, ditulis ā	Contoh سَالٌ ditulis <i>Sāla</i>
Fathah + Alif maksūr ditulis ā	Contoh يَسْعَىٰ ditulis <i>Yas'ā</i>
Kasrah + Yā' mati ditulis ī	Contoh مَجِيدٌ ditulis <i>Majīd</i>
Dammah + Wawu mati ditulis ū	Contoh يَقُولُ ditulis <i>Yaqūlu</i>

D. Ta' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis <i>hibah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkat dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matillāh</i>
-----------	----------------------------

3. Bila *ta' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

روضة الاطفال	<i>Raudah al-atfāl</i>
المدينة المنورة	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>

E. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

عَدَّة	Ditulis <i>'iddah</i>
--------	-----------------------

F. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* atau *syamsiyah* ditulis al-

الرجل	Ditulis <i>al-rajulu</i>
-------	--------------------------

الشمس	Ditulis <i>al-Syamsu</i>
-------	--------------------------

G. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شيئ	Ditulis <i>syai'un</i>
تأخذ	Ditulis <i>ta'khuzu</i>
أمرت	Ditulis <i>umirtu</i>

H. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang disempurnakan (EYD).

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapan atau penulisannya.

أهل السنة	Ditulis <i>ahlussunnah</i> atau <i>ahl al-sunnah</i>
-----------	--

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	9
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Hipotesis	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
F. Telaah Pustaka	11
G. Variabel.....	17
H. Metode Penelitian	18
I. Sistematika Penelitian.....	27

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KUALITAS SUMBER DAYA

INSANI DAN KINERJA BANK SYARIAH

A. Konsep Kualitas Sumber Daya Insani	28
1. Definisi Kualitas Sumber Daya Insani	28
2. Tujuan Kualitas Sumber Daya Insani.....	28
B. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Insani	29
1. Aspek Fisik.....	30
2. Aspek Non Fisik.....	30
C. Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Pespektif Islam	30
1. Siddiq	31
2. Itqan	32
3. Fatanah.....	33
4. Amanah.....	34
5. Tablig	35
D. Kinerja Bank Syariah.....	36
1. Definisi Kinerja Bank	36
2. Tujuan Penilaian Kinerja Bank.....	38
3. Manfaat Penilaian Kinerja Bank.....	38
E. Manajemen Kinerja Bank	40
F. Manajemen Kinerja di Bank Syariah.....	41
G. Kualitas Sumber Daya Insani dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bank Syariah.....	42

BAB III KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DI BPRS ARTA

LEKSANA

A. Gambaran Umum BPRS Arta Leksana	45
1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Arta Leksana	45
2. Struktur Organisasi.....	46
3. Produk – produk Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana.....	46
B. Gambaran Umum Responden.....	53
C. Manajemen Sumber Daya Insani.....	55
D. Kualitas Sumber Daya Insani	58
E. Kinerja BPRS Arta Leksana	59

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	62
B. Analisis Angka Indeks	64
C. Analisis Korelasi Pearson Product Moment.....	70
D. Pembahasan	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran – saran.....	77
C. Kata Penutup.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah mengalami peningkatan. Jika melihat dari kuantitasnya, pada akhir tahun 2011 jumlah Bank Umum Syariah (BUS) di Kabupaten Banyumas adalah 4 bank dengan jumlah aset 758,97 Miliar. Sedangkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) berjumlah 3 bank dengan aset 38,76 Milyar.¹

Berdasarkan data tersebut, bank syariah mengalami perkembangan yang baik. Assetnya pun juga mulai berkembang dengan baik. Karena pada akhir tahun 2010 jumlah aset BUS hanya mencapai 417,36 Miliar sedangkan BPRS adalah 33,12 Milyar.²

Meskipun nominalnya tidak sebesar bank konvensional tetapi jika melihat pertumbuhannya, bank syariah memiliki pertumbuhan yang jauh lebih tinggi. Berdasarkan data perbankan syariah Indonesia, pertumbuhan perbankan konvensional jauh ketinggalan oleh bank syariah dimana bank syariah mengalami pertumbuhan sekitar 40 persen per tahun dalam sepuluh tahun terakhir sementara perbankan konvensional hanya 20 persen.

¹ Data Bank Indonesia

² *Ibid*

Perkembangan dari segi kuantitas tidak perlu diragukan lagi. Namun, bagaimanakah dengan kualitas bank Syariah? Apakah juga mengalami peningkatan sebaik kuantitasnya?

Apakah perkembangan secara kuantitas ini diikuti pula oleh pengembangan kualitasnya? Dengan kata lain apakah manajemen operasional bank Syari'ah yang telah dilakukan sesuai dengan prinsip syari'ah Islam, sebagai dasar dari praktek perbankan Syari'ah? Inilah yang saat ini masih menjadi perhatian semua pihak, baik akademisi, ekonom Islam maupun praktisi bank berpikir keras bagaimana teori-teori ekonomi Islam yang aturannya jelas, baik dan benar akan dapat diaplikasikan dengan jelas, baik dan benar pula. Jika ini yang menjadi tujuan, maka para pelaksana bank Syariah harus mengerti dan memahami masalah-masalah yang berhubungan dengan perbankan Syari'ah. Sehingga bila bank Syari'ah tersebut dirasakan sulit, mahal dan secara substansi tidak berbeda dengan bank-bank lain, maka pernyataan ini perlu didiskusikan lagi.³

Di Indonesia masalah SDM (Sumber Daya Manusia) sangat kompleks. Seperti "benang kusut" terutama sepuluh tahun terakhir. Ada beberapa indikator yang mencirikan hal ini, yaitu: (1) Ketidaksesuaian kompetensi SDM dengan pasar kerja. (2) Distribusi penduduk antar daerah tidak merata. (3) Pertumbuhan angkatan kerja lebih besar dibanding ketersediaan lapangan kerja. (4) Ketidakseimbangan kebutuhan pelayanan

³ Asnaini, "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah : Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam", *Jurnal Ekonomi Islam La Riba* Vol. II No.1 Juli 2008. Hal.36

publik dengan jumlah petugas. (5) Distribusi informasi tentang pasar kerja yang lambat atau timpang. (6) Pengangguran dan kemiskinan yang menyebabkan pendidikan dan kesehatan rendah.⁴

Selain itu, permasalahan lain yang ada di bank syariah menurut Muh. Syafi'i Antonio⁵, antara lain :

1. Pemahaman Masyarakat yang belum tepat terhadap kegiatan operasional Bank Syariah. Hal tersebut masih menjadi kendala di Bank Syariah karena akan berpengaruh kepada penyaluran pembiayaan. Ketika pembiayaan produktifnya sudah meningkat signifikan maka masyarakat sudah dinilai paham dengan Bank Syariah.
2. Peraturan perbankan yang berlaku belum sepenuhnya mengakomodasi operasional bank syariah. Dalam peraturan UU No.21 tahun 2008 tentang Bank Syariah juga diatur mengenai modal yang juga menjadi kendala di Bank Syariah. Selain itu, di dalam pembuatan peraturan juga tergantung pada *political will* atau kondisi kemauman politik yang ada. Sehingga, kegiatan ekonomi pada Bank Syariah juga erat kaitannya dengan dunia politik.

⁴ *Ibid*

⁵ M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), hal. 224

3. Jaringan kantor bank syariah yang belum luas. Untuk saat ini jaringan kantor sudah cukup meningkat. Berdasarkan data pada halaman 1 dalam hal kuantitas Bank Syariah sudah baik.
4. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam bank syariah masih sedikit. Ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang selalu *update* juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh di dalamnya.

Permasalahan di atas juga terjadi di BPRS Arta Leksana. Menurut direktur BPRS Arta Leksana, Hadiono, S.E. permasalahan yang masih ada di lembaga adalah kompetensi karyawan.⁶ Hal ini perlu diperhatikan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ujung tombak dari kinerja sebuah bank. Jika tidak ada SDM maka kegiatan bank tidak akan dapat berjalan.⁷

Kenyataan di lapangan saat ini banyak SDM atau SDI (Sumber Daya Insani)⁸ yang belum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam menjalankan operasional bank Syariah. Tak jarang ditemui SDI bank Syariah kurang dapat memberi penjelasan yang benar dan akurat sehingga menumbuhkan keraguan bagi calon nasabah untuk menggunakan produk dan layanan bank Syariah, bahkan penjelasan yang *sebrono*

⁶ Wawancara dengan Bapak Hadiono, S.E., Direktur BPRS Arta Leksana Purwokerto pada tanggal 15 Juni 2012

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010) hal.4

⁸ Istilah yang digunakan perbankan syariah untuk Sumber Daya Manusia (SDM)

memunculkan anggapan keliru tentang bank Syariah dan akan mempengaruhi citra bank Syariah.

Sebagai contoh seorang Customer Service, dia memiliki tugas untuk melayani nasabah dengan baik dan juga harus mengetahui produk-produk bank syariah tempatnya bekerja. Segala pertanyaan mengenai produk, sistem dan akad-akad yang nantinya akan digunakan dalam sebuah transaksi harus dimengerti oleh si CS ini. Jika seorang CS tidak bisa meng-cover-nya maka akan menjadi jelek-lah nama sebuah bank syariah karena memiliki SDI yang kurang kompeten.

Begitu pula dengan seorang Account Officer (AO) atau Funding Officer (FO). Dalam melaksanakan tugasnya harus sangat berhati-hati. Selain menawarkan produk-produk bank, seorang AO atau FO juga memiliki beban untuk dapat mengklarifikasi kepada masyarakat mengenai perbedaan mendasar antara bank syariah dengan bank konvensional. Jika seorang AO tidak memiliki kompetensi ini, kemungkinan masyarakat masih belum memahami tentang bank syariah dan cenderung menganggap sama saja dengan konvensional. Selain itu, dapat berhubungan dengan kepercayaan masyarakat untuk menginvestasikan dananya atau mengambil pembiayaan pada bank tersebut. Dampaknya adalah pada profitabilitas bank syariah yang diukur berdasarkan ROA (Return on Asset). Laba dan asset yang dimiliki sebuah bank syariah.⁹

⁹, Kinerja Bank Syariah, *Bank Indonesia (on line)* (www.bi.go.id). Diakses 12 Maret 2012)

Hal tersebut dapat berhubungan pada kinerja bank syariah. Karena kualitas SDI dalam menyampaikan informasi tentang bank bisa mempengaruhi seorang nasabah untuk menginvestasikan dananya atau untuk mengambil pembiayaan di bank tersebut sehingga kinerja sebuah bank juga dapat terpengaruh. Semakin kompeten seorang AO/FO/CS dan SDI lain dalam perbankan syariah, akan menambah kekuatan sebuah bank syariah untuk menerapkan sistem syariah secara penuh. Diperlukan adanya perhatian yang lebih untuk SDI agar dapat meningkatkan kinerja sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Selain itu, yang menjadi pertanyaan berikutnya juga adalah tingkat strata setiap karyawan yang ada. Apakah juga dapat berhubungan dengan kinerja sebuah bank? Hal itu, masih berkaitan juga dengan kualitas SDI.

BPRS Arta Leksana adalah salah satu bank Syariah yang sedang berkembang baik di wilayah Banyumas. Perkembangan mengenai kualitas SDI dan kinerja perusahaan bisa dilihat pada bank ini.

Berawal dari kegiatan *Baitul Maal wa Tamwil (BMT)* Al Amin di Kecamatan Wangon, Kabupaten Banyumas. Kegiatan operasional yang dilakukan dirasa memiliki peluang untuk berkembang lebih besar sehingga berkeinginan untuk membuat lembaga keuangan yang lebih memiliki kepastian hukum agar lebih aman dalam mengelola dana masyarakat yang disimpan di lembaga keuangan tersebut. Karena semakin berkembang maka, pada tahun 2006 dibentuklah sebuah Bank Perkreditan Rakyat

Syariah (BPRS)¹⁰ Arta Leksana. Di samping memberikan kepastian hukum, dengan pendirian BPRS Arta Leksana diharapkan akan ada peningkatan kepercayaan masyarakat untuk menitipkan dananya di BPRS ini sehingga akan terkumpul dana-dana dari kaum muslimin untuk digunakan pada pemberdayaan masyarakat dan pengusaha-pengusaha yang membutuhkan modal untuk pengembangan usaha. Dana tersebut juga bisa diputar di bisnis jasa keuangan mikro syariah.

Modal awal dari bank ini adalah Rp 5.000.000.000,-. Sejak saat itu BPRS Arta Leksana yang setelah dikeluarkannya UU No.21 tahun 2008 berganti nama menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mulai berkembang hingga sekarang memiliki 3 kantor yang terdiri dari 1 kantor pusat dan 2 kantor kas.¹¹

Selama beberapa tahun beroperasi BPRS ini sudah berkembang dengan baik. Aset selama tiga tahun, yaitu tahun 2009, 2010 dan 2011, sebagai berikut :¹²

Tahun	Aset
2009	Rp 9.388.606.930,58
2010	Rp 13.139.036.929,00
2011	Rp 15.373.983.873,00

Data tersebut menunjukkan angka yang cukup signifikan untuk BPRS di wilayah Banyumas. Aset tiap tahunnya mengalami peningkatan.

¹⁰ Nama tersebut sebelum dikeluarkannya UU No.21 tahun 2008

¹¹ Company Profile BPRS Arta Leksana

¹² Laporan Keuangan BPRS Arta Leksana

Dimulai tahun 2009 yang berada pada Rp 9.388.606.930,58 kemudian disusul pada tahun berikutnya yang menduduki Rp 13.139.036.929,00. Dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2010 menunjukkan peningkatan aset sebesar Rp 3.750.429.998,42. Dalam waktu satu tahun meningkat sebesar 3 miliar lebih atau 39,95%. Ini menunjukkan sebuah kinerja bank syariah yang memiliki progres. Peningkatan aset juga terjadi pada akhir tahun 2011 dimana angkanya naik menjadi Rp 15.373.983.873,00. Walaupun tidak lebih besar dari tahun sebelumnya, pada tahun 2011 tetap memiliki peningkatan aset sebesar Rp 2.234.946.944,00 atau 14,54%.

Hingga saat ini BPRS Arta Leksana sudah menyelenggarakan *open recruitment* karyawan beberapa kali. Jumlah karyawan saat ini ada 37 orang. Karyawan yang ada di BPRS Arta Leksana beragam baik yang telah menempuh perguruan tinggi maupun sekolah menengah atas. Beragamnya karyawan memiliki hubungan yang berbeda pada kinerja bank.¹³ Menarik untuk diteliti sejauh mana kualitas sumber daya insani di BPRS Arta Leksana dan bagaimanakah hubungan kualitas sumber daya insani dengan peningkatan kinerja di BPRS Arta Leksana yang cukup signifikan selama ini.

Berdasarkan hal di atas, penyusun mengambil judul penelitian “Hubungan Kualitas Sumber Daya Insani Dengan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana”.

¹³ Wawancara dengan Bapak Hadiono, S.E., Direktur BPRS Arta Leksana 15 Juni 2012

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman maksud judul di atas, maka penulis menjelaskan istilah-istilah yang terkandung dalam judul, sebagai berikut :

1. Kualitas

Menurut *American Society for Quality Control* dalam penelitian Tri Wachyuni (2011) kualitas adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang tampak jelas maupun tersembunyi.¹⁴

Sedangkan menurut Crosby yang dikutip oleh Nasution bahwa kualitas adalah *conformance to requirement* yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan.¹⁵

2. Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani (SDI) adalah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *sifatul anbiya* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut, antara lain : *siddiq* (benar), *itqan* (profesional), *fatanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya) dan *tablig* (transparan).¹⁶ SDI yang dimaksud adalah yang berada di Bank Syariah dan BPRS khususnya BPRS Arta Leksana Purwokerto.

¹⁴ Tri Wachyuni, *Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Funding (Studi di BMT Al Amin Wangon-Banyumas)*, (Skripsi tidak diterbitkan, Purwokerto : STAIN Purwokerto, 2011), hal.7

¹⁵ M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001), hal.16

¹⁶ Wiji Astuti dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Bank Syariah*, (On Line), (<http://hendrakholid.net>, 2009, diakses 20 Mei 2012)

3. Kualitas Sumber Daya Insani

Berdasarkan pengertian dari kualitas dan sumber daya insani, maka pengertian kualitas sumber daya insani adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa dengan standar manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi yang memiliki karakter/sifat-sifat para nabi.

4. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.¹⁷ Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 1996) Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan.¹⁸ Kinerja dalam penelitian ini adalah berdasarkan laba dan aset perusahaan. Aset dan laba dianggap mewakili karena dengan kenaikan aset dan laba perusahaan, maka setiap orang dapat dengan mudah mengukur bahwa perusahaan tersebut meningkat atau menurun. Ketika meningkat maka kinerja juga meningkat serta sebaliknya.

5. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹⁹

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001

¹⁸ Anita Febryani dan Rahardian Zulfadin, "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia", *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, Vol.7, No.4, hal.42

¹⁹ Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penyusun merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kualitas Sumber Daya Insani di BPRS Arta Leksana?
2. Bagaimanakah hubungan kualitas Sumber Daya Insani dengan kinerja BPRS Arta Leksana?

D. Hipotesis

Hipotesis adalah generalisasi atau rumusan kesimpulan yang bersifat tentatif (sementara), yang hanya akan berlaku apabila setelah diuji terbukti kebenarannya.

Untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungannya, maka perlu dirumuskan hipotesis. Hipotesis penelitian yang dimaksud adalah untuk memperoleh gambaran obyektif tentang hubungan kualitas sumber daya insani dengan peningkatan kinerja BPRS Arta Leksana.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : kualitas SDI tidak berhubungan signifikan dengan kinerja BPRS Arta Leksana
- H_a : kualitas sumber daya insani berhubungan signifikan dengan kinerja Perusahaan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah
 - a. Mengetahui kualitas sumber daya insani pada BPRS Arta Leksana.

- b. Mengetahui hubungan kualitas sdi bank syariah dengan kinerja BPRS Arta Laksana.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur keberhasilan perkuliahan sekaligus menambah pengetahuan bagi penulis.

b. Bagi Akademik

Menambah pengetahuan di bidang ekonomi islam dan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya insani atau sumber daya manusia perbankan syariah.

c. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan sumber daya manusia yang ada di instansi yang terkait sehingga bisa menentukan langkah yang sebaiknya diambil untuk kebaikan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya memperluas khasanah intelektual dalam bidang ekonomi islam baik teoritis maupun praktis.

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan yang mendukung penelitian yang

akan dilakukan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

Goetsch dan Davis (1994) dalam buku *Total Quality Management (TQM)* menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.²⁰

Abdurrahmat Fathoni mengatakan dalam buku *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Manakala berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.²¹

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, kualitas SDM menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik dapat diupayakan pendidikan dan pelatihan.²²

²⁰ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)*, (Yogyakarta : ANDI, 2000), hal.4

²¹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hal. 10-11

²² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hal.2

Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Hawkins (*The Oxford Paperback Dictionary*, 1979) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : "*Performance is : (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment*". Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditentukan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati.²³

Menurut Fred.R. David, kondisi keuangan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari rasio keuangan yang terdiri dari : rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas serta rasio pertumbuhan.²⁴

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI, 1996) Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan Informasi posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu seringkali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja di masa depan dan hal-hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai seperti pembayaran dividen, upah, pergerakan harga

²³ Yurniwati, *Kinerja Perusahaan Diukur dengan Balanced Scorecard*, (On Line), (www.damandiri.or.id/file/yurniwatiunpadbab2.pdf, diakses 28 Juni 2012)

²⁴ David F.R., *Strategic Management : Concepts and Cases*, dalam penelitian Sudarto dkk, "kinerja Perusahaan jasa Konstruksi Indonesia", (On Line), (www.scribd.com/doc/8744248/paper-kinerja-perusahaan, diakses 28 Juni 2012)

Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Hawkins (*The Oxford Paperback Dictionary*, 1979) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “*Performance is : (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment*”. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditentukan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati.²³

Menurut Fred.R. David, kondisi keuangan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari rasio keuangan yang terdiri dari : rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas serta rasio pertumbuhan.²⁴

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI, 1996) Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan Informasi posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu seringkali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja di masa depan dan hal-hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai seperti pembayaran dividen, upah, pergerakan harga

²³ Yurniwati, *Kinerja Perusahaan Diukur dengan Balanced Scorecard*, (On Line), (www.damandiri.or.id/file/yurniwatiunpadbab2.pdf, diakses 28 Juni 2012)

²⁴ David F.R., *Strategic Management : Concepts and Cases*, dalam penelitian Sudarto dkk, “kinerja Perusahaan jasa Konstruksi Indonesia”, (On Line), (www.scribd.com/doc/8744248/paper-kinerja-perusahaan, diakses 28 Juni 2012)

sekuritas dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo.²⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Khairina Nur Izzaty dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi Pada BLU Universitas Diponegoro Semarang) dengan hasil pengujian hipotesis di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Kualitas SDM juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja badan layanan umum (BLU).²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Renata Caldas de Jesus dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja kementerian luar negeri dan kerjasama republik demokratik timor-leste di Dili menyatakan bahwa terdapat Pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja dengan hubungan yang positif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah pada tempat yang diteliti dan variabel bebas yang digunakan. Jika

²⁵ Anita Febryani dan Rahardian Zulfadin, "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia", hal.42

²⁶ Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi Pada BLU Universitas Diponegoro Semarang)*, (Skripsi Tidak Diterbitkan, Semarang : Universitas Diponegoro, 2011)

pada penelitian Maria Renata terdapat dua variabel bebas namun pada penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat lima variabel bebas.²⁷

Sumber Daya Insani adalah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *sifatul anbiya* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut, antara lain : siddiq (benar), itqan (profesional), fatanah (cerdas), amanah (terpercaya) dan tablig (transparan).²⁸ Secara singkat dapat diuraikan, antara lain : (1) Siddiq (benar) adalah hendaknya dijadikan visi hidup seorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat, benar) dan efisien (melakukan kegiatan dengan benar baik teknik dan metode yang tidak menyebabkan kemubadziran). Jika diterapkan dalam bank syariah maka setiap karyawan akan melakukan tindakan yang benar, tidak mau berbohong bahkan korupsi pasti tidak mau. (2) Itqan (profesional) berarti kesungguhan dan kemantapan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dikerjakannya secara maksimal, tidak asal-asalan, sampai dengan pekerjaan tersebut tuntas dan selesai dengan baik. Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melaksanakan suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dilakukannya dengan itqan." (HR Thabrani).²⁹ Setiap karyawan yang menerapkan itqan, akan memiliki nilai tersendiri

²⁷ Mariana Renata Caldas de Jesus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kementerian Luar Negeri Dan Kerjasama Republik Demokratik Timor-Leste Di Dili", Jurnal *Manajemen Publik dan Bisnis*, hal.51.

²⁸ Wiji Astuti dkk, *Manajemen*.....hal.5

²⁹ Didin Hafidhuddin, *Ihsan dan Itqan-lah dalam Mengemban Tugas* (On line) (<http://www.republika.co.id>, 2011, diakses 1 Juli 2012)

dan telah menunjukkan keseriusan dalam bekerja. (3) Fatanah berarti cerdas, cerdik, dan bijaksana hendaknya menjadi hidup seorang muslim. Dengan kecerdasan yang dimiliki setiap karyawan, maka akan dengan mudah dalam mengarahkan untuk melakukan sesuatu sehingga tidak diperlukan penanganan khusus dalam menjalankan proses pekerjaannya sehingga efisien juga tercipta di dalamnya. (4) Amanah berarti dapat dipercaya, harus menjadi misi hidup seorang muslim : bertanggungjawab, dapat dipercaya, dan kredibilitas. Ketika karyawan sudah dipercaya oleh seorang nasabah, maka secara otomatis nama bank juga dipercaya oleh nasabah tersebut atau dengan kata lain, nama baik bank tergantung kepada perilaku karyawan. (5) Tabligh berarti menyampaikan. Sifat ini harus menjadi taktik hidup seorang muslim (seorang muslim harus komunikatif, terbuka, transparan).³⁰ Dengan komunikatif, terbuka dan transparan ketika akan menjelaskan hal-hal mengenai produk bank syariah, maka akan dengan mudah dapat dipahami oleh nasabah atau calon nasabah.

Sifat-sifat Nabi SAW hendaknya dijadikan proposisi, bahwa :
 “Segala sesuatu yang datang dari Allah dan Rasul-Nya pasti benar.”
 Dengan sifat-sifat ini sumber daya insani dapat diukur untuk mengetahui sejauh mana kualitas yang dimiliki.

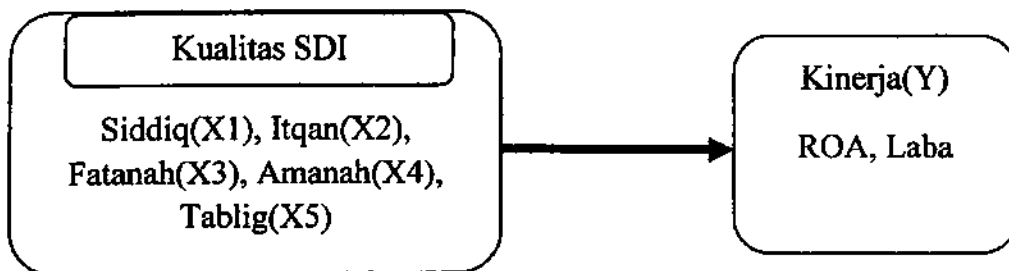
G. Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

³⁰ Adiwarman A. Karim, *Mikro Ekonomi Islami* (Jakarta : IIT, 2002)

1. Variabel *independen* (variabel bebas) merupakan variabel yang menghubungkan atau sangkut paut atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Dalam penelitian ini, terdapat 5 (lima) variabel bebas, antara lain : Siddiq (X1), Itqan (X2), Fatanah (X3), Amanah (X4), dan Tablig (X5).
2. Variabel *dependen* (variabel terikat) merupakan variabel yang berhubungan atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³¹ Kinerja BPRS menjadi variabel *dependen* dalam penelitian ini.

Hubungan variabel *independen* (X) dan *dependen* (Y) dapat dilihat dalam bagan berikut ini :



H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) karena objek yang diteliti berada di tengah-tengah masyarakat sehingga secara spesifik dan realistis memang terjadi.³²

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.38-39

³² Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal.28

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPRS Arta Leksana yang kantor pusatnya berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No.30 Purwokerto. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu bulan September s.d. November 2012.

3. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kualitas SDI dengan kinerja BPRS Arta Leksana. Sedangkan subjek penelitian adalah karyawan BPRS Arta Leksana dan BPRS Arta Leksana.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian (data yang diperoleh langsung dari lapangan).³³ Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner, dokumentasi serta wawancara kepada pihak BPRS Arta Leksana.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari pihak lain dengan kata lain sumber data yang mengutip dari sumber lain.³⁴ Data sekunder penelitian ini diperoleh dari observasi, buku-buku, jurnal, dokumen, internet dan artikel-artikel yang terkait dengan penelitian ini.

³³ Saiffudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hal. 91

³⁴ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982),

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, cara pengumpulan data menggunakan metode observasi, interview, kuesioner dan dokumentasi.

a. Metode Observasi

Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁵ Metode ini digunakan untuk mencari data primer mengenai kualitas Sumber Daya Insani pada BPRS Arta Leksana dan juga melihat kinerja perusahaan tersebut.

b. Interview

Interview (wawancara) sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penyelidikan.³⁶ Dalam penelitian ini, interview dilakukan kepada Direktur BPRS Arta Leksana. Metode ini digunakan untuk mencari data primer.

c. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁷ Teknik ini akan digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian ini. Dalam kuesioner penelitian ini, digunakan *Skala Likert* dalam

³⁵ Burhan Ashofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 58

³⁶ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1980), hal.193

³⁷ Sugiyono, *Metode.....*hal.142

bentuk *Checklist* dan jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
ST	= Setuju	diberi skor	4
R	= Netral/Ragu-ragu	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan harian, peraturan-peraturan, buku, notulen rapat dan lain-lain.³⁸ Metode ini untuk mencari data sekunder. Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini, antara lain : profil perusahaan, laporan keuangan, notulen rapat dll.

6. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Kuncoro, populasi didefinisikan sebagai suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan.³⁹ Adapun yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

³⁸, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal.236

³⁹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal.111

BPRS Arta Leksana. Jumlah populasi karyawan BPRS Arta Leksana per bulan Mei 2012 adalah 42 orang.⁴⁰

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dipilih peneliti untuk dijadikan subjek penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴¹ Karena data yang diperoleh “n” sebanyak 42 orang dan kurang dari 100 orang, maka penulis akan mengambil sampel semuanya.

7. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif primer yaitu suatu analisis yang mempertimbangkan informasi atau data utama (data dari tangan pertama) yang diperoleh dalam suatu penelitian.⁴²

Peneliti menggunakan beberapa alat analisis, yaitu :

a. Uji Validitas Kuesioner

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas alat ukur (kuesioner) yang digunakan. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan

⁴⁰ Wawancara dengan Bapak Hadiono, Direktur BPRS Arta Leksana

⁴¹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal.95

⁴² Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.92

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$, maka kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti variabel yang diuji reliabel.

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti variabel yang diuji tidak reliabel.⁴⁴

c. Analisis Angka Indeks

Angka indeks digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti.⁴⁵ Dalam penelitian ini analisis angka indeks digunakan untuk mengetahui tingkat religiusitas nasabah dan persepsi nasabah mengenai kualitas pelayanan BPRS Bumi Artha Sampang. Untuk menghitung besarnya nilai indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F_1 \times 1) + (\%F_2 \times 2) + (\%F_3 \times 3) + (\%F_4 \times 4) + (\%F_5 \times 5)\} / 5$$

Dimana :

F_1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan. Sedangkan F_2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan. Dan seterusnya F_5 untuk menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

⁴⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal.251

⁴⁵ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, (Semarang: BP Undip, 2006), hlm. 291-292

Nilai korelasi dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga 1, antara lain :

- 1) Bila $r = 0$ atau r mendekati 0, berarti bahwa antara kedua variabel tidak terdapat hubungan atau hubungan antara kedua variabel sangat lemah.
- 2) Bila $r = +1$, berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif dan sempurna (mendekati = 1 hubungan sangat kuat dan positif)
- 3) Bila $r = -1$, berarti kedua variabel mempunyai hubungan negatif dan sempurna (mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif).

Interpretasi koefisien korelasi menggunakan pedoman sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

e. Statistik Deskriptif

Yaitu menggunakan metode numerik dan grafis untuk mengenali pola sejumlah data, menerangkan informasi yang terdapat dalam data tersebut dan menyajikan informasi yang terdapat dalam bentuk yang diinginkan.⁴⁷

⁴⁷ Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2007), hal.22

I. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan secara menyeluruh, maka penulis membagi skripsi menjadi lima bab. Secara umum gambaran sistematika sebagai berikut :

Bab I berisi pendahuluan, yang memuat beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, hipotesis, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II sebagai landasan teori yang akan membahas tinjauan umum tentang hubungan kualitas sumber daya insani dengan kinerja BPRS Arta Laksana.

Bab III sejarah tentang BPRS Arta Laksana, struktur organisasi, produk penghimpunan dana dan pembiayaan, statistik bank serta gambaran umum tentang kualitas sumber daya insani dan manajemen kualitas yang ada di BPRS ini.

Bab IV merupakan bab yang menguraikan analisis data-data yang diperoleh dengan metode yang telah ditentukan serta pembahasan.

Bab V merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran – saran dan kata penutup, kemudian pada bagian akhir skripsi ini penulis cantumkan daftar pustaka, lampiran–lampiran serta daftar riwayat hidup.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DAN KINERJA BANK SYARIAH

A. Konsep Kualitas Sumber Daya Insani

1. Definisi Kualitas Sumber Daya Insani

Kualitas adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang tampak jelas maupun tersembunyi.⁴⁷

Sumber Daya Insani adalah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari sifatul anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi.⁴⁸

Berdasarkan pengertian di atas, maka kualitas sumber daya insani adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa dengan standar manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi yang memiliki karakter/ sifat-sifat para nabi.

2. Tujuan Kualitas Sumber Daya Insani

Tujuan kualitas sumber daya insani adalah untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip syariah. Untuk mencapai tujuan pengembangan perbankan syariah tersebut, maka kebijakan pengembangan perbankan

⁴⁷Tri Wachyuni, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Funding (Studi di BMT Al Amin Wangon-Banyumas)*, (Skripsi Tidak Diterbitkan, Purwokerto : STAIN Purwokerto, 2011), hal.7

⁴⁸Wiji Astuti dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Bank Syariah*, (On Line), (<http://hendrakholid.net>, 2009, diakses 20 Mei 2012)

syariah, salah satunya adalah pengembangan sumber daya insani. Berkaitan dengan SDI ini maka dirasakan masih langkanya SDI yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah. Kendala di bidang SDI dalam pengembangan perbankan syariah ini terjadi karena masih minimnya lulusan perguruan tinggi ekonomi syariah. Selain itu, pusat pelatihan sumber daya insani juga masih relatif sedikit sedangkan pembajakan karyawan masih kerap terjadi diantara bank syariah.⁴⁹

Selanjutnya penting untuk dikemukakan bahwa keberhasilan pengembangan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan upaya penyebaran informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, atau banyaknya pembukaan jaringan kantor, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya insani para pelaku perbankan syariah, yaitu para bankir, nasabah dan investor (masyarakat pengguna jasa) dalam memanfaatkan bank syariah sebagai bagian dari sistem yang rahmatan lil 'alamin.

B. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Insani

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, aspek fisik dan non fisik menjadi faktor kualitas sumber daya manusia. Begitu juga dengan sumber daya insani, diantaranya :

⁴⁹ *Ibid*

1. Aspek fisik

Aspek fisik merupakan aspek kualitas fisik. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi.⁵⁰ Program kesehatan bisa dalam bentuk olah raga, out bound atau permainan fisik yang bisa dilakukan setiap akhir pekan atau setiap bulan.

2. Aspek non fisik

Aspek non fisik menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.⁵¹ Hal ini terjadi karena pendidikan akan menambah pengetahuan sedangkan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan seseorang terhadap suatu bidang keahlian.

C. Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam

Kata Insani jika kita ambil makna *الانسان* dari sisi bahasa (akar kata), artinya makhluk yang mempunyai daya nalar, daya fikir yang dengannya dapat maju dan berkembang, Ia berilmu, yang dengan ilmunya dapat membedakan antara benar dan salah. Ia beradab, yang tidak suka merampas, mengambil hak orang lain tanpa izin. Ia ramah dalam pergaulan, bersahabat, yang dapat menyesuaikan diri dengan

⁵⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hal. 2

⁵¹ *Ibid*

perkembangan dan lingkungan. Ia kadang lupa, yang tidak selalu ada dalam kebenaran.⁵²

Dilihat dari apa yang dijelaskan di atas, maka kata *إنسان* itu berkaitan dengan sikap/ perilaku, yang ada pada manusia. Karena itu kata *إنسانية* insaniyyah, menurut Raghib (2004:530), Yaitu, adanya keutamaan, kebaikan dan akhlak yang terpuji.⁵³

Sumber daya insani memiliki karakter atau sifat-sifat para nabi, antara lain⁵⁴ :

1. Siddiq (benar)

Siddiq (benar) adalah hendaknya dijadikan visi hidup seorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat, benar) dan efisien (melakukan kegiatan dengan benar baik teknik dan metode yang tidak menyebabkan kemubadziran). Dalam firman Allah SWT :

إِنَّ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ ﴿١﴾

"(1)Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya)."⁵⁵

Ayat tersebut menyebutkan bahwa perkataan seorang nabi itu adalah selalu benar karena berdasarkan wahyu yang datangnya dari Allah SWT.

⁵² Dedeng Rosidin dan Endang Burhanudin, *Deskripsi Al-Insan* (UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Makalah Tidak Diterbitkan, 2007), hal. 4

⁵³ *Ibid*

⁵⁴ Adiwarman A.Karim, *Ekonomi Mikro Islami* (Jakarta: IIIT, 2002), hal. 19

⁵⁵ Al Qur'an surat Al Ahzab ayat 4

Ayat tersebut menyebutkan bahwa perkataan seorang nabi itu adalah selalu benar karena berdasarkan wahyu yang datangnya dari Allah SWT.

2. Itqan (profesional)

Itqan (profesional) berarti kesungguhan dan kemantapan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dikerjakannya secara maksimal, tidak asal-asalan, sampai dengan pekerjaan tersebut tuntas dan selesai dengan baik.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya'."*⁵⁶

Dalam ayat tersebut, kuat berarti dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melaksanakan suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut dilakukannya dengan itqan." (HR Thabrani).⁵⁷

⁵⁶ Al Qur'an surat Al Qashash ayat 26

⁵⁷ Didin Hafidhuddin, *Ihsan dan Itqan-lah dalam Mengemban Tugas* (On Line) (<http://www.republika.co.id>, 2011, diakses 1 Juli 2012)

3. Fatanah (cerdas)

Sifat fatanah (kecerdikan, kebijaksanaan, intelektualita) dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Karena untuk mencapai Sang Maha Benar, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan olehnya. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualita). Karena itu Allah SWT dalam Al Qur'an selalu menyindir orang-orang yang menolak seruan untuk kembali (taubat) kepada-Nya dengan kalimat "Apakah kamu tidak berfikir? Apakah kamu tidak menggunakan akalmu?" Dan orang yang paling bertaqwa justru adalah orang yang paling mengoptimalkan potensi pikirnya. Bahkan peringatan yang paling keras adalah "Dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya".⁵⁸

Implikasi ekonomi dan bisnis dari sifat ini adalah bahwa segala aktivitas harus dilakukan dengan ilmu, kecerdikan dan pengoptimalan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Jujur, benar, kredibel dan bertanggungjawab saja tidak cukup dalam berekonomi dan berbisnis. Para pelaku harus pintar dan cerdik supaya usahanya efektif dan efisien, dan agar tidak menjadi korban penipuan. Bandingkan ini dengan konsep

⁵⁸Al Qur'ansurat Yunus ayat 100

manajemen *work hard vs work smart*. Dalam ekonomi islam tidak ada dikotomi ini, karena konsepnya adalah *work hard and smart*.⁵⁹

4. Amanah (terpercaya)

Amanah berarti dapat dipercaya, harus menjadi misi hidup seorang muslim. Sifat ini akan membuat seseorang bertanggungjawab, dapat dipercaya, dan memiliki kredibilitas tinggi. Sifat amanah memainkan peranan yang fundamental dalam ekonomi dan bisnis, karena tanpa kredibilitas dan tanggungjawab, kehidupan ekonomi dan bisnis akan hancur.⁶⁰

Syekh Yusuf al Qardhawi dalam bukunya *Musykilah al Faqr wa Kaifa 'alaa Jahara al Islam*, mengatakan al amanah/kejujuran merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman.

Suatu motto dalam manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau *the right man on the right place*. Al Quran dalam Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan tentang penempatan pegawai :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ
تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu

⁵⁹ Adiwarmam Karim, *Ekonomi Mikro Islami*..... hal. 19-20

⁶⁰ *Ibid*.....hal. 19

mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang beriman kepada Allah SWT maka tidak diperbolehkan untuk mengkhianati amanah atau kepercayaan yang sudah diberikan. Dalam dunia kerja, kepercayaan itu sangat sulit didapatkan. Terlebih apabila sudah pernah melakukan kesalahan. Akan sangat sulit mendapatkan kepercayaan kembali. Bahkan, seseorang dapat dipecat dari pekerjaannya karena sebuah pengkhianatan. Cara menjaga sebuah kepercayaan adalah dengan menjalankan setiap amanah yang sudah diberikan dengan sebaik-baiknya.

5. Tablig (transparan)

Tablig berarti menyampaikan. Sifat ini harus menjadi taktik hidup seorang muslim (seorang muslim harus komunikatif, terbuka, transparan). Sifat ini bila sudah mendarah daging pada setiap muslim, apalagi yang bergerak di bidang ekonomi dan bisnis, akan menjadikan setiap pelaku ekonomi dan bisnis sebagai pemasar-pemasar yang tangguh dan lihai. Karena sifat tablig menurunkan prinsip-prinsip ilmu komunikasi (personal maupun masal), pemasaran, penjualan, periklanan, pembentukan opini massa, open management, iklim keterbukaan dan lain-lain.⁶¹

⁶¹ *Ibid*.....hal. 20

Dalam firman Allah SWT :

لِيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَى كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا

*"Supaya Dia mengetahui, bahwa Sesungguhnya Rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu."*⁶²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menghitung setiap risalah yang disampaikan oleh seorang nabi. Ini membuktikan adanya sebuah kejelasan dalam segala sesuatu. Dengan demikian, kualitas sumber daya insani dapat diukur dengan siddiq, itqan, fatanah, amanah dan tablig.

D. Kinerja Bank Syariah

1. Definisi Kinerja Bank

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.⁶³ Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI, 1996) Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan. Informasi posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu seringkali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja di masa depan dan hal-hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai seperti pembayaran dividen, upah, pergerakan harga sekuritas dan

⁶² Al Qur'an surat Al Jin ayat 28

⁶³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001

kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo.⁶⁴

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.⁶⁵

Pengukuran-pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja tergantung pada bagaimana unit organisasi akan dinilai dan bagaimana sasaran akan dicapai. Sasaran yang ditetapkan pada tahap perumusan strategi dalam sebuah proses manajemen strategis (dengan memperhatikan profitabilitas, pangsa pasar, dan pengurangan biaya, dari berbagai ukuran lainnya) harus betul-betul digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan selama masa implementasi strategi.⁶⁶

Kinerja keuangan pada dasarnya merupakan merupakan hasil yang dicapai suatu perusahaan dengan mengelola sumber daya yang adadalam perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin guna

⁶⁴ Anita Febryani dan Rahardian Zulfadin, "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia", *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, Vol.7, No.4, hal.42

⁶⁵ *Ibid*

⁶⁶ Hunger, J. David & Thomas. L. Wheelen, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta : Andi, 2002), hal.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen (Farid dan Siswanto, 1998 dalam Basran Desfian, 2005). Demikian juga halnya dengan kinerja perbankan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai suatu bank dengan mengelola sumber daya yang ada dalam bank seefektif mungkin dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen.⁶⁷

2. Tujuan Penilaian Kinerja Bank

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program dan anggaran organisasi. Penilaian kinerja juga digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Bank

Bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja antara lain :

⁶⁷ Pontie Prasnanugraha Perkasa, *Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Bank Umum di Indonesia (Studi Empiris Bank-Bank Umum Yang Beroperasi di Indonesia)*, (Tesis Tidak diterbitkan, Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2007), hal. 20

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena :
- 1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
 - 2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas.
 - 3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- c. Meningkatkan kualitas komunikasi.
- d. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- e. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.
- f. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- g. Kemampuan menemukan setiap permasalahan.
- h. Jika penilaian kinerja telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan

menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.⁶⁸

E. Manajemen Kinerja Bank

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi.

Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya capital, sumber daya manusia, teknologi dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja juga ditunjukkan oleh bagaimana berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut dalam proses

⁶⁸ Veithzal Rivai dan Ahmad Faozi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta : Raja Grafindo, 2005), hal. 57-58

pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan *review* atau peninjauan terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan *review* antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *review* diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja.

Kemampuan sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja. Terhadap hasil kerja atau prestasi kerja dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan digunakan sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat digunakan untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang.⁶⁹

F. Manajemen Kinerja di Bank Syariah

Manajemen kinerja bank syariah memiliki kesamaan dengan perusahaan-perusahaan lain. Kinerja bank syariah dapat dilihat dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Dalam penelitian ini, aspek yang

⁶⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 3-5.

ada k keuangan. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan
 an t riah.
 Per syariah sebagaimana umumnya perusahaan-perusahaan
 kan ya di Indonesia hanya menggunakan tolok ukur
 an t elihat kinerja bisnisnya. Tolok ukur kinerja keuangan
 ank : meliputi return on asset (ROA), return on earning asset
 (), as a over (ATO), Capital adequacy ratio (CAR), loan to
 c rati), liabilities to asset, earning per share dan beberapa
 i euan nya.⁷⁰

G. as S **Daya Insani dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja**

nyar
 Sun ya manusia adalah aset organisasi yang paling penting
 nbu er daya organisasi lainnya bekerja. Hal ini disebabkan
 : daya sia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi,
 : erup. ngeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.
 Org didirikan sebagai satu wadah untuk mencapai suatu
 : berap an. Wadah tersebut harus mengelola berbagai dan
 : ank yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi
 : t. Ya tindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi
 : t ad ng-orang atau manusia. Mereka melakukan kegiatan
 : akti ataurangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan
 : asi. tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi

—
 “Penilaian Kinerja Bank Syariah Dengan Balanced Scorecard”,
 Vol. III No.2 Desember 2009. Hal. 168

dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi, peranan manusia (insani) adalah mutlak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Yaitu: (a) Bagaimana memobilisasi atau mengalokasikan berbagai kegiatan dan para peserta organisasi, baik sebagai para peserta organisasi, baik sebagai karyawan atas agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (b) Bagaimana mengelola (*to manage*) para peserta organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (c) Tidak lepas dari butir (a) dan butir (b) adalah upaya menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, sistem balas-jasa (*reward*) dan hukuman (*punishment*) untuk menunjang suasana kerja (*morale*) untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dalam jangka waktu yang panjang (tidak sesaat saja).

Semua hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat perlu sekali diteliti dan diukur untuk mencapai kinerja organisasi yang baik. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja organisasi. Suatu departemen atau bagian dalam organisasi yang telah ditetapkan mempunyai misi dan tugas yang jelas, untuk melaksanakan program-program yang telah direncanakan, diperlukan tenaga yang profesional, untuk mencapai semua ini.

1. Mengorganisasikan berbagai kegiatan dan para peserta organisasi, baik sebagai para peserta organisasi, baik sebagai karyawan atas agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (b) Bagaimana mengelola (*to manage*) para peserta organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (c) Tidak lepas dari butir (a) dan butir (b) adalah upaya menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, sistem balas-jasa (*reward*) dan hukuman (*punishment*) untuk menunjang suasana kerja (*morale*) untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dalam jangka waktu yang panjang (tidak sesaat saja).

2. Mengorganisasikan berbagai kegiatan dan para peserta organisasi, baik sebagai para peserta organisasi, baik sebagai karyawan atas agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (b) Bagaimana mengelola (*to manage*) para peserta organisasi dapat tercapai disertai dengan efisiensi yang tinggi. (c) Tidak lepas dari butir (a) dan butir (b) adalah upaya menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, sistem balas-jasa (*reward*) dan hukuman (*punishment*) untuk menunjang suasana kerja (*morale*) untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dalam jangka waktu yang panjang (tidak sesaat saja).

Seperti yang diungkapkan oleh Suyadi Prawirosentono dalam bukunya "Kebijakan Kinerja Karyawan" dijelaskan bahwa "terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*).⁷¹ Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia berkerja keras karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari penjelasan tersebut bahwa secara teoritis terdapat pengaruh antarakualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian ini organisasi yang dimaksud adalah bank syariah.

⁷¹Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 2



BAB III

GAMBARAN UMUM BPRS ARTA LEKSANA DAN RESPONDEN

A. Gambaran Umum BPRS Arta Leksana Purwokerto

1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Arta Leksana

PT. BPRS Arta Leksana merupakan Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah (BPRS) yang berkantor pusat di Jl. Perintis Kemerdekaan Ruko No. 30 Purwokerto. Bank ini memiliki dua kantor yang lain, yaitu kantor cabang Wangon yang terletak di Ruko No.7 Pasar Wangon Banyumas dan kantor kas Ajibarang di Kavling Blok E No.6 Pasar Ajibarang. Pada awalnya, BPRS ini didirikan dengan tujuan untuk memberikan payung hukum bagi BMT Al-Amin, agar dana-dana yang tersimpan dapat dijamin oleh pemerintah melalui Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) yang baru berdiri pada Maret 2006. Selain itu juga diharapkan dengan berdirinya BPRS Arta Leksana ini, masyarakat akan semakin percaya dan mau menitipkan dananya sehingga akan terkumpul dana-dana dari kaum muslimin yang dapat digunakan untuk pemberdayaan masyarakat dan pengusaha-pengusaha yang membutuhkan modal untuk pengembangan usahanya.⁷² Tujuan lain adalah :

⁷² SOP BPRS Arta Leksana

- a. Memberikan pelayanan permodalan bagi segenap kalangan ekonomi lemah dengan pola bagi hasil dengan sistem syariah yang mengedepankan prinsip kejujuran dan kekeluargaan.
- b. Memberi pengertian tentang sistem ekonomi non bunga kepada masyarakat umum.
- c. Menumbuhkan pengertian tentang perlunya pengaturan keuangan yang hemat dan terencana sehingga ada unsur perencanaan keuangan yang sederhana untuk setiap usaha-usaha yang dijalankan nasabah.
- d. Memberikan pengertian sederhana bahwa agama Islam tidak hanya mengatur masalah aqidah dan akhlaq saja tapi ada sistem syariah yang sudah mengatur masalah ibadah dan muamalah.
- e. Bahwa ajaran Islam harus benar-benar mengedepankan ajaran *Rahmatan Lil Alamin*.

2. Struktur Organisasi

terlampir

3. Produk-Produk Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana

a. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan Wadi'ah

Merupakan investasi tabungan yang menggunakan sistem *Wadi'ah* yang dapat dibuka di kantor Arta Leksana baik yang di Wangon, Ajibarang maupun Purwokerto. Di BPRS Arta Leksana, produk ini terdapat 2 (dua) jenis, yaitu *Wadi'ah Dhomanah* dan *Wadi'ah Amanah*. Untuk produk tabungan *Wadi'ah*

dhomanah, tabungan dapat diambil sewaktu-waktu oleh nasabah, selain itu nasabah akan mendapatkan bonus dimana bonus tersebut akan diberikan berdasarkan kebijakan dari pihak bank. Sedangkan untuk produk wadi'ah amanah, nasabah tidak akan mendapatkan bonus apapun dari pihak bank, dan dana dari produk ini juga tidak boleh digunakan oleh pihak bank.

BPRS Arta Leksana hanya menggunakan produk *Wadi'ah Dhomanah* sehingga semua nasabah memungkinkan mendapatkan bonus. Pada bulan Oktober 2012 jumlah tabungan wadi'ah mencapai Rp3.885.032.698,- meningkat jika dibandingkan pada bulan September 2012 yang hanya mencapai Rp 3.710.189.682,-

2) Tabungan Dana Haji

Tujuan penyelenggaraan Tabungan Haji dan Umroh adalah sebagai salah satu produk yang dapat membantu bagi nasabah yang ingin beribadah haji dan umroh tetapi belum bisa menyediakan dana haji dan umroh tersebut secara keseluruhan sehingga dilakukan dengan menabung terlebih dahulu sampai dana tersebut terkumpul dan mencukupi.

Tabungan Haji dan Umrah menggunakan akad *Mudharabah* sehingga atas dana Tabungan Haji dan Umroh ini, nasabah selaku pemilik dana (*shahibul maal*) berhak mendapatkan bagi hasil dari BPRS (selaku *Mudharib*) dimana proporsi nisbah bagi hasilnya ditentukan dengan Surat Keputusan (SK) direksi.

3) Tabungan Qurban

Tabungan Qurban merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah yang menginginkan qurban di saat hari raya Idul Adha. Tabungan ini merupakan tabungan mudharabah sehingga tidak bisa diambil sewaktu-waktu. Nasabah mendapatkan bagi hasil setiap bulannya. Pengambilan dana bisa dilakukan pada saat dana tabungan akan digunakan untuk berqurban.

4) Tabungan Siswa Arta Leksana

Tabungan siswa arta leksana merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi para siswa. Tabungan ini merupakan tabungan mudharabah. Para siswa yang menabung akan mendapatkan bagi hasil setiap bulannya. Pengambilan tidak bisa sewaktu-waktu. Pengambilan dana bisa dilakukan jika akan digunakan untuk kepentingan sekolah.

5) Deposito Mudharabah

Yang dimaksud dengan Deposito Mudharabah adalah investasi berjangka pihak ketiga kepada BPRS dengan menggunakan sistem bagi hasil terhadap pengelolaan dana tersebut. Nasabah selaku *shahibul maal* dari dana Deposito Mudharabah berhak mendapatkan bagi hasil dari BPRS selaku *mudharib* dimana proporsi nisbah bagi hasilnya disesuaikan dengan produk jangka waktu deposito mudharabah yang diambil.

Tabungan mudharabah yang meliputi tabungan dana haji, tabungan qurban, dan tabungan siswa Arta Leksana pada bulan Oktober 2012 telah mencapai Rp 485.258.404,-. Sedangkan untuk deposito mudharabah telah mencapai Rp 8.959.000.000,-. Meningkat jika dibandingkan pada bulan September 2012 yang hanya mencapai Rp 396.263.366,9 untuk tabungan mudharabah sedangkan deposito mudharabah mencapai Rp 7.613.000.000,-

b. Produk Pembiayaan

1) Murabahah

a) Definisi

Murabahah secara teknis perbankan adalah akad jual beli antara bank selaku penyedia barang dengan nasabah yang memesan untuk membeli barang. Dari transaksi tersebut bank mendapatkan keuntungan jual beli yang disepakati bersama.

Murabahah merupakan kontrak penjualan dengan basis penangguhan pembayaran (*deffered payment*) dan harga yang ditentukan dengan dasar *fixed mark-up profit*. Harga *mark-up* ini bukan dihubungkan dengan penundaan pembayaran, karena jika pihak yang didanai mengalami *default* pada saat jatuh tempo maka jumlah yang harus dibayar tetap sama.

b) Jenis

Murabahah dapat dilakukan berdasarkan pesanan atau tanpa pesanan. Dalam murabahah berdasarkan pesanan, bank

melakukan pembelian barang setelah ada pemesanan dari nasabah. Berdasarkan pesanan, dapat bersifat mengikat atau tidak mengikat nasabah untuk membeli barang yang dipesannya.

Pada bulan Oktober 2012, dana yang digulirkan untuk pembiayaan murabahah mencapai Rp 15.353.681.450,- lebih kecil jika dibandingkan pada September 2012 yang mencapai Rp 15.685.191.331,-

2) Istishna

Istishna merupakan akad jual beli barang atas dasar pesanan antara nasabah dan bank dengan spesifikasi tertentu yang diminta nasabah. Bank akan meminta produsen / kontraktor untuk membuatkan barang pesanan sesuai permintaan nasabah dan setelah selesai nasabah akan membeli barang tersebut dari bank dengan harga yang telah disepakati bersama.

3) Salam

Akad jual beli barang dengan cara pemesanan barang (*muslam fiih*) dan pembayaran harga lebih dahulu dengan syarat-syarat tertentu antara pembeli (*muslam*) dengan penjual (*muslam ilaih*).

4) Ijarah

a) Ijarah

Ijarah adalah akad antara bank (*muajjir* = yang menyewakan) dengan nasabah (*musta'jir*) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya.

b) Ijarah Muntahiya Bittamlik (IMBT)

Ijarah muntahiya bi tamlik adalah akad sewa menyewa antara pemilik obyek sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas obyek sewa yang disewakannya dengan opsi perpindahan hak milik obyek sewa baik dengan jual beli atau hibah sesuai dengan akad sewa.

c) Ijarah Multijasa

Pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam memperoleh manfaat atas suatu jasa. Bank dapat memperoleh imbalan jasa/*ujrah/fee*. Besarnya uang *ujrah/fee* harus disepakati diawal dan dinyatakan dalam bentuk nominal bukan dalam prosentase. Pembiayaan ijarah multijasa diperuntukkan untuk biaya pendidikan dan kesehatan.

Pada pembiayaan ijarah angkanya tetap sama dari bulan September sampai dengan Oktober, yaitu Rp 30.000.000,-.

5) Mudharabah

Penanaman dana dari pemilik dana (*shahibul maal*) kepada pengelola dana (*mudharib*) untuk melakukan kegiatan usaha

tertentu, dengan pembagian menggunakan metode bagi untung (*profit sharing*) atau metode bagi pendapatan (*net revenue sharing*) antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati sebelumnya. Mudharabah yang diaplikasikan ada 2 jenis, yaitu : *Muqoyyadah* – jika investor memberikan persyaratan dan ketentuan yang mengikat terhadap pelaksanaan investasi di lapangan dan *Muthlaqoh* – jika investor tidak memberikan persyaratan dan ketentuan tambahan yang mengikat.

Pada bulan Oktober 2012, pembiayaan mudharabah mencapai Rp 361.111.115,- meningkat jika dibandingkan pada bulan September 2012 yang hanya Rp 346.666.670,-.

6) Musyarakah

Merupakan akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Akad pembiayaan ini lebih banyak digunakan jika dibandingkan akad mudharabah karena pada bulan Oktober 2012 pembiayaan mencapai Rp 1.416.137.000,-.

7) Qordh

Qordh adalah pembiayaan yang diberikan kepada nasabah (*muqtaridh*) selama jangka waktu tertentu dan dikembalikan dalam jumlah yang sama (tanpa imbalan) pada saat jatuh tempo. BPRS

Arta Leksana telah menggunakan akad ini. Hal ini terbukti pada bulan Oktober 2012 terjadi pembiayaan sebesar Rp 179.407.813,1,-

8) Jasa Arta Leksana

Adalah layanan Bank dalam menerima pembayaran tagihan pelanggan pada pihak ketiga (PLN, Telkom, PDAM) dan pembelian pulsa. Layanan sentra bayar dapat dilakukan dengan setoran uang kas atau debet rekening melalui teller secara bulanan.

Pada bulan Oktober 2012 kegiatan jasa Arta Leksana mencapai Rp 4.080.799,-. Relatif lebih kecil jika dibandingkan pada bulan September 2012 yang mencapai Rp 6.305.461,-.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian dilaksanakan di BPRS Arta Leksana Purwokerto yang berkedudukan di Jl. Perintis Kemerdekaan No.30 Purwokerto dan juga kantor cabang Wangon serta kantor kas Ajibarang. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai tanggal 7 September 2012 sampai dengan 7 November 2012.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang responden dari 37 jumlah karyawan yang ada. Jumlah angket yang disebar sebanyak 37 dengan jangka waktu pengembalian angket paling lambat 15 hari setelah penerimaan angket. Dari angket yang disebar hanya 31 yang kembali, dikarenakan angket tidak diisi oleh sebagian karyawan dengan alasan kesibukan pekerjaan. Peneliti hanya mengukur jawaban angket responden yang kembali.

Tabel.3.1 Daftar Responden

No	Gender	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja	Penghasilan (Rp)
1	Laki - laki	38 th	D3	2 - 4 th	1 - 2,5 juta
2	Laki - laki			5 - 7 th	1 - 2,5 juta
3	Perempuan	30 th	D3	5 - 7 th	
4	Perempuan	39 th		<1 th	<1 juta
5	Laki - laki	30 th	SMU	2 - 4 th	1 - 2,5 juta
6	Laki - laki	24 th	SMK	2 bulan	1 - 2,5 juta
7	Perempuan	28 th	S1	5 - 7 th	1 - 2,5 juta
8	Laki - laki		D3	<1 th	1 - 2,5 juta
9	Laki - laki		S1	7 bulan	<1 juta
10	Perempuan	23 th	S1	5 - 7 th	
11	Laki - laki	33 th	SMU	2 - 4 th	1 - 2,5 juta
12	Perempuan	25 th	S1	9 bulan	1 - 2,5 juta
13	Laki - laki	34 th	S1	2 - 4 th	1 - 2,5 juta
14	Perempuan	30 th	S1	2 - 4 th	1 - 2,5 juta
15	Laki - laki	25 th	SMK	2 bulan	1 - 2,5 juta
16	Perempuan	39 th	S1	5 - 7 th	1 - 2,5 juta
17	Laki - laki	36 th	S1		1 - 2,5 juta
18	Laki - laki	38 th	SMU	10 bulan	1 - 2,5 juta
19	Laki - laki	24 th	S1	2 bulan	2,5 - 3,5 juta
20	Laki - laki	24 th	SMU	5 - 7 th	
21	Laki - laki	41 th	SMU		1 - 2,5 juta
22				2 - 4 th	
23					
24					
25					
26					
27					
28					< 1 juta
29					
30	Laki - laki	27 th	MA		
31	Perempuan	25 th			

Sumber : data primer, 2012

Jumlah responden laki-laki adalah 15 orang sedangkan responden perempuan adalah 8 orang. Tidak semua responden mencantumkan identitas gendernya sehingga jumlah antara responden secara umum dengan responden yang mencantumkan identitas gendernya tidak sama.

Jika dilihat dari usia responden, maka terdapat keberagaman. Usia yang paling muda adalah 23 tahun. Sedangkan usia yang paling tua adalah 41 tahun. Tidak semua responden mengisi kolom umur sehingga data yang diperoleh juga terbatas.

Jika melihat dari lamanya bekerja, maka terdapat 4 orang yang telah bekerja selama 5 – 7 tahun, 4 orang yang telah bekerja selama 2 – 4 tahun, 2 orang yang bekerja selama 1 tahun, masing-masing 1 orang untuk yang bekerja selama 10 bulan, 9 bulan, dan 7 bulan. Yang terakhir, terdapat 3 orang yang telah bekerja selama 2 bulan.

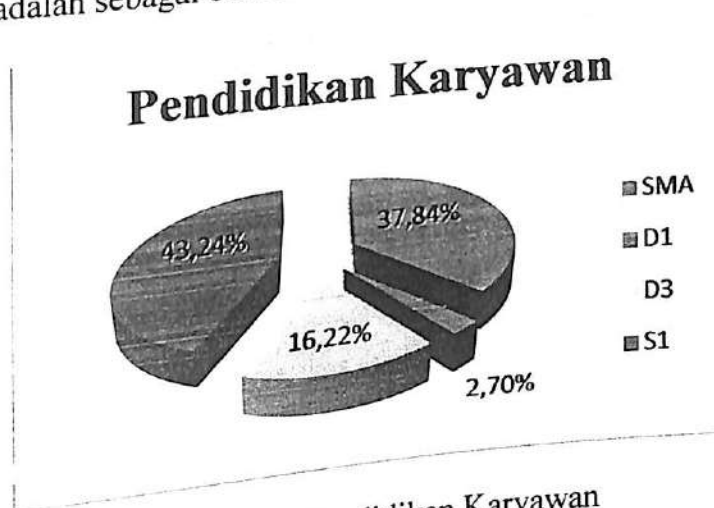
Penghasilan mereka pun beragam. Terdapat 12 orang yang telah berpenghasilan antara 1 – 2,5 juta rupiah, 2 orang yang telah memiliki penghasilan kurang dari 1 juta rupiah, dan 1 orang yang berpenghasilan antara 2,5 – 3,5 juta rupiah.

Data – data di atas berdasarkan respon yang diberikan responden. Dugaan sementara yang dapat diambil berdasarkan data di atas adalah penghasilan diukur berdasarkan lamanya pengabdian kepada perusahaan. Selain itu, jabatan dan tingkat pendidikan juga menjadi hal yang diperhatikan selanjutnya.

C. Manajemen Sumber Daya Insani

Kualitas Sumber Daya Insani di BPRS Arta Laksana menurut Hadiono, S.E., sudah di atas rata-rata jika dibandingkan dengan bank sejenis lainnya. Hal ini diungkapkan beliau karena sejak tahun 2009 perekrutan karyawan dilakukan melalui kerja sama dengan pihak

profesional sehingga kemurniannya terjaga sehingga akan memperkecil adanya kolusi dan nepotisme. Selain itu, sejak tahun 2009 pendidikan minimum untuk karyawan baru adalah diploma III.⁷³ Jika digambarkan dengan diagram maka keadaan karyawan BPRS Arta Laksana berdasarkan kelulusan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Pendidikan Karyawan

Selain dalam perekrutan memiliki standar tersendiri, kualitas sumber daya insani di BPRS Arta Laksana juga dikembangkan dengan diadakannya :

a. Pelatihan Intern atau *Internal Training*

Kegiatan ini dilakukan setiap bulan atau setiap saat ketika dibutuhkan. Kegiatan ini bisa dilaksanakan intern tiap kantor ataupun gabungan seluruh kantor cabang dan kas. Biasanya pengisi pelatihan adalah mengundang dari pihak luar bank dan juga dari direksi. Kegiatan ini dikhususkan pada karyawan agar terdapat peningkatan mutu dalam menjalani tugas dan pekerjaan.

⁷³ Wawancara dengan Bpk. Hadiono, S.E. pada tanggal 11 November 2012

b. Studi Kasus

Studi kasus dilakukan kepada karyawan dengan memberikan permasalahan yang terjadi pada masyarakat berkaitan dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Biasanya pimpinan karyawan meminta karyawan untuk menganalisis sebuah masalah yang terjadi dan meminta solusi yang bisa ditawarkan sehingga karyawan semakin kompeten dalam menjalani pekerjaannya.⁷⁴

c. Pengajian

Pengajian telah rutin dilaksanakan. Kegiatan ini dilakukan, antara lain :

1) Pengajian pekanan

Setiap hari jum'at mulai pukul 07.00 wib diadakan pengajian di kantor masing-masing. Dalam kegiatan ini, para karyawan membaca Al-Qur'an, shalat dhuha, dan mendengarkan ceramah dari Kyai atau Ustadz yang mengisi. Selain itu, tidak jarang terjadi diskusi mengenai kegiatan muamalah yang terjadi dalam perbankan syariah serta permasalahan lain mengenai keagamaan.

2) Pengajian bulanan

⁷⁴ Wawancara dengan Bpk. Charis Siswandi, Kepala Cabang Wangon pada tanggal 12 Oktober 2012

Pengajian bulanan dilakukan setiap bulan. Dalam kegiatan tersebut, semua karyawan (pusat, cabang dan kas) hadir di satu tempat dan waktu yang telah ditentukan.⁷⁵

D. Kualitas Sumber Daya Insani

Berdasarkan observasi di lapangan terdapat beberapa hal mengenai kualitas sumber daya insani, antara lain :

1. Perilaku Karyawan

Sebagian besar karyawan BPRS Arta Leksana berakhlak baik. Ukuran tersebut berdasarkan adanya pengajian pekanan yang diikuti oleh setiap karyawan.

2. Pemahaman *Product Knowledge*

Product Knowledge dalam bahasa Indonesia berarti pengetahuan produk.⁷⁶ Pemahaman mengenai pengetahuan produk bank syariah masih menjadi kendala di BPRS Arta Leksana. Disampaikan oleh Bapak Charis Siswandi, kepala cabang BPRS Arta Leksana Wangon bahwa untuk bagian marketing perlu peningkatan dalam hal pengetahuan produk perbankan syariah. Dalam hal ini, bagian marketing sudah memahami namun perlu ada peningkatan pemahaman sehingga seperti yang sudah disampaikan pada poin manajemen kualitas sumber daya insani di atas terdapat internal training, studi kasus dan pengajian.

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Nur Kusumawati, Kepala Bagian Operasional dan SDM BPRS Arta Leksana pada tanggal 17 Oktober 2012

⁷⁶ John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1976) hal. 449 dan 344

3. Kompetensi penggunaan teknologi

Dalam hal kompetensi penggunaan teknologi, dikatakan pula oleh Bapak Charis Siswandi bahwa sebagian besar karyawan sudah bisa menggunakan atau mengoperasikan perangkat komputer dalam pekerjaan. Hal ini karena sebagian besar karyawan minimal lulusan Diploma 3 sehingga sudah *familiar* dengan penggunaan komputer.

E. Kinerja BPRS Arta Leksana

Penilaian Kinerja BPRS Arta Leksana diukur berdasarkan laporan keuangan. Dengan laporan keuangan, bisa diketahui sejauh mana sebuah bank telah menjalankan fungsinya sebagai lembaga intermediasi.

Sebagai lembaga intermediasi, BPRS Arta Leksana sudah menjalankan tugasnya dengan baik. Selama tahun 2012, dana pihak ketiga tumbuh 3,8 Milyar rupiah dan pembiayaan tumbuh hampir 2 Milyar rupiah. Hal tersebut membuktikan bahwa BPRS Arta Leksana cukup bagus dalam fungsinya sebagai lembaga intermediasi.

Dalam perencanaan keuangan, pihak Direksi BPRS Arta Leksana membuat rancangan dan membahasnya di dalam pembahasan rencana kerja. Dalam rencana kerja terdapat rencana peningkatan aset dan laba sehingga akan disesuaikan dengan kebutuhan atau penambahan modal, jumlah karyawan, dan sebagainya.

BPRS Arta Leksana mengutamakan hak karyawan. Gaji karyawan selalu diutamakan sebelum keuntungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari standar gaji yang digunakan oleh lembaga ini. Standar gaji karyawan

berhubungan dengan fluktuatifnya angka-angka tersebut? Namun, hal tersebut masih harus dipastikan kebenarannya dengan menganalisa menggunakan metode statistik. Analisa tersebut akan dibahas pada bab selanjutnya.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Berikut ini akan dibahas mengenai pengujian validitas dan reliabilitas instrument dari masing-masing variabel yang diteliti berdasarkan hasil analisis statistik. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS 18.

Kriteria pengujian validitas menggunakan derajat kebebasan ($n-2$) dan $\alpha = 0,05$, maka apabila:

nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁷⁹

Adapun hasil pengujian validitas instrumen untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel pada lampiran 1, dapat diketahui bahwa angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r , dengan derajat kebebasan ($n-2$) dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka kritik tabel sebesar 0,355.

Masing-masing variabel memiliki nilai validitas yang berbeda. Pada variabel *itqan* dan *tablig*, masing-masing butir pertanyaan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sedangkan untuk variabel *siddiq*

⁷⁹Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 53.

terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid karena nilai r_{hitung} pada butir 9 adalah 0,338 lebih kecil dari nilai r_{tabel} fatanah terdapat 3 pertanyaan yang tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,355), yaitu butir 2 ($r_{hitung} = 0,326$), butir 8 ($r_{hitung} = 0,310$), butir 10 ($r_{hitung} = 0,350$) dan butir 23 ($r_{hitung} = 0,073$). Untuk variabel amanah, terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu butir 16 ($r_{hitung} = 0,231$).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan pada variabel itqan (8 butir), dan tablig (6 butir) dinyatakan valid. Sedangkan variabel siddiq memiliki 8 butir pertanyaan valid, fatanah memiliki 22 butir pertanyaan yang dinyatakan valid. Untuk variabel amanah terdapat 20 butir pertanyaan yang dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 18.

Kriteria pengujian reliabilitas :

Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji reliabel.

Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji tidak reliabel.⁷⁵

Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1

⁷⁵ *Ibid*, hal. 51

1. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Siddiq

Tabel 4.2

Frekuensi Jawaban Variabel Siddiq (x1)

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Jumlah	Indeks
						31	87,09
r1	0	0	1	18	12	31	83,23
r2	0	0	2	22	7	31	84,51
r3	0	0	3	18	10	31	84,52
r4	0	0	1	30	8	31	72,92
r5	0	2	8	20	1	31	83,86
r6	0	0	3	19	9	31	80,64
r7	0	1	2	23	5	31	66,82
r8	0	1	5	21	4	31	80,45
Rata-rata							

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

2. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Itqan

Tabel 4.3

Frekuensi Jawaban Variabel Itqan

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Jumlah	Indeks
						31	85,80
r1	0	0	2	18	11	31	81,92
r2	0	1	1	23	6	31	88,37
r3	0	0	0	18	13	31	74,83
r4	0	3	4	22	2	31	87,74
r5	0	3	2	15	14	31	78,69
r6	0	0	4	16	8	31	81,28
r7	0	3	4	21	6	31	80,64
r8	0	0	4	23	5	31	82,41
Rata-rata							

Sumber : data primer yang diolah, 2012

3. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Fatamah

Tabel 4.4

Frekuensi jawaban variabel Fatamah

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Jumlah	Indeks
			7	21	3	31	77,41
r1	0	0	4	23	4	31	83,22
r3	0	0	1	13	17	31	90,32
r4	0	0	2	16	13	31	87,09
r5	0	0	1	19	10	30	85,99
r6	0	0	1	21	9	31	85,15
r7	0	0	6	15	8	29	81,39
r9	0	0	2	21	6	30	81,33
r11	0	1	1	20	9	30	85,33
r12	0	0	1	20	5	31	79,35
r13	0	0	6	20	5	31	74,19
r14	0	1	8	21	1	31	78,71
r15	0	1	5	23	3	31	81,93
r16	0	0	3	22	6	31	69,68
r17	0	0	10	15	2	31	76,77
r18	0	4	7	22	2	31	72,91
r19	0	0	7	20	2	31	69,03
r20	2	0	7	20	2	31	69,03
r21	0	1	12	13	3	31	70,32
r22	0	1	12	13	3	30	71,33
r24	0	3	11	15	2	31	75,48
r25	0	2	6	20	3	31	78,06
r26	0	2	6	19	5	31	78,06
	0	1	6	19	5	31	86,44
	0	0	2	17	12	31	79,15
Rata-rata							

Sumber : data primer yang diolah, 2012

4. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Amanah

Tabel 4.5

Frekuensi jawaban variabel Amanah

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Jumlah	Indeks
						31	82,67
r1	0	0	5	17	9	31	81,84
r2	0	0	1	26	4	30	89,99
r3	0	1	6	21	2	31	72,25
r4	0	2	11	15	3	30	72,66
r5	0	2	9	17	2	31	80,64
r6	0	2	1	25	4	31	85,16
r7	0	1	1	23	8	31	73,54
r8	0	0	0	14	5	31	85,15
r9	0	3	9	21	9	31	81,93
r10	0	0	1	22	6	31	88,38
r11	0	0	3	12	16	31	92,26
r12	0	0	3	10	20	31	89,67
r13	0	0	1	14	16	31	79,99
r14	0	0	1	22	5	31	85,81
r15	0	1	3	18	11	31	81,95
r17	0	0	2	20	7	31	85,80
r18	0	0	4	20	10	31	83,87
r19	0	0	1	23	7	31	86,45
r20	0	0	1	21	10	31	85,16
r21	0	0	0	23	8	31	83,26
Rata-rata							

Sumber : data primer yang diolah, 2012

5. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Tablig

Tabel 4.6

Frekuensi jawaban variabel Tablig

Pertanyaan	1	2	3	4	5	Jumlah	Indeks
r1	0	0	4	24	3	31	79,35
r2	0	0	1	24	6	31	83,22
r3	0	0	1	27	3	31	81,28
r4	0	0	0	21	10	31	86,45
r5	0	0	0	19	12	31	87,74
r6	0	0	3	23	5	31	81,29
Rata-rata							83,22

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Nilai indeks untuk variabel siddiq adalah $(87,09 + 83,23 + 84,51 + 84,52 + 72,92 + 83,86 + 80,64 + 66,82)/8 = 80,45$ dan berdasarkan nilai rentang jumlah ini tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari sudut pandang siddiq (benar),

kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana Purwokerto adalah tinggi.

Nilai rata-rata seluruh indikator untuk variabel itqan (profesional) adalah
 Nilai Indeks Total = $(85,80 + 81,92 + 88,37 + 74,83 + 87,74 + 78,69 + 81,28 + 80,64) / 8 = 82,41$

Berdasarkan nilai indeks total sebesar 82,41 jika dilihat dalam rentang tiga kotak (*three box method*) termasuk dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi SDI mengenai itqan (profesional) adalah baik atau memberikan penilaian yang tinggi.

Nilai indeks untuk variabel fatanah adalah $(77,41 + 83,22 + 90,32 + 87,09 + 85,99 + 85,15 + 81,39 + 81,33 + 85,33 + 79,35 + 74,19 + 78,71 + 81,93 + 69,67$

+ 76,77 + 72,90 + 69,03 + 70,32 + 71,33 + 75,48 + 78,06 + 86,44) / 22 = 79,15

Berdasarkan nilai rentang jumlah ini tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana Purwokerto dari sudut pandang fatanah (cerdas) adalah tinggi.

Nilai indeks untuk variabel amanah adalah (82,67 + 81,84 + 89,99 + 72,25 + 72,66 + 80,64 + 85,16 + 73,54 + 85,15 + 81,93 + 88,38 + 92,26 + 89,67 + 79,99 + 85,81 + 81,95 + 85,81 + 83,87 + 86,45 + 85,16) / 20 = 83,26

Berdasarkan nilai rentang jumlah ini tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana Purwokerto dari sudut pandang amanah adalah tinggi.

Nilai indeks untuk variabel tablig adalah (79,35 + 83,22 + 81,28 + 86,45 + 87,74 + 81,29) / 6 = 83,22

Berdasarkan angka indeks di atas, rata-rata nilainya 83,22 sehingga termasuk pada rentang yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa persepsi kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana Purwokerto dari sudut pandang tablig (transparan) adalah tinggi.

Dari total nilai masing – masing variabel yang bernilai indeks persepsi tinggi, dapat dilihat bahwa variabel fatanah memiliki indeks persepsi tertinggi dengan nilai 83,50 dan diikuti oleh variabel tablig dengan nilai 83,22; variabel siddiq dengan nilai 82,68; variabel itqan dengan nilai 82,43; dan variabel amanah sebesar 75,21. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan (fatanah) menjadi persepsi tertinggi dalam menentukan sebuah kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana menurut persepsi responden kemudian diikuti oleh transparan

(tablig) dalam menjalankan tugasnya, benar (siddiq) dalam melakukan tugasnya, profesional (itqan) juga perlu dilakukan agar mendapatkan kepercayaan (amanah) dari orang lain sehingga memunculkan sebuah kualitas sumber daya insani yang baik bagi lembaga, khususnya BPRS Arta Leksana Purwokerto.

C. Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa memperhatikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel tersebut. Analisis ini juga banyak digunakan untuk melakukan pengukuran dalam skala ordinal maupun nominal. Rumus koefisien korelasi *product moment* adalah

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara X terhadap Y

$x = X_i$

$y = Y_i$

X = variabel SDI

Y = variabel Kinerja

Nilai korelasi dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga 1, antara lain :

1. Bila $r = 0$ atau r mendekati 0, berarti bahwa antara kedua variabel tidak terdapat hubungan atau hubungan antara kedua variabel sangat lemah.
2. Bila $r = +1$, berarti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif dan sempurna (mendekati = 1 hubungan sangat kuat dan positif)
3. Bila $r = -1$, berarti kedua variabel mempunyai hubungan negatif dan sempurna (mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif).

Interpretasi koefisien korelasi menggunakan pedoman sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2010) hal.250

Dalam penelitian ini, dilakukan perubahan dalam penyajian data variabel X yaitu dengan menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI).

Menurut Jonathan Sarwono dalam "Mengubah Data Ordinal ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval" MSI adalah proses mengubah data ordinal

menjadi data interval. Mengapa data ordinal pada variabel X harus diubah dalam bentuk interval? Dalam penelitian ini data ordinal (variabel X) sebenarnya adalah

data kualitatif atau bukan angka sebenarnya sehingga diperlukan perubahan agar bisa dikorelasikan dengan variabel Y yang merupakan data interval.⁸¹

Pengolahan data tersebut ada dalam lampiran 7. Dalam hal ini penulis menggunakan *software Microsoft Excel 2007* untuk membantu proses

perhitungannya. Setelah data variabel X diubah ke dalam data interval baru kemudian pengolahannya menggunakan *software SPSS*.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka diperoleh nilai-nilai untuk koefisien korelasi, sebagai berikut :

⁸¹ Jonathan Sarwono, *Mengubah Data Ordinal ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval (MSI)*. (On line) (www.jurnal.pdii.lipi.ac.id, diakses 23 Januari 2013)

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1 Pearson Correlation	1	,599**	,382*	,533**	,303	,013
Sig. (2-tailed)		,000	,034	,002	,097	,945
N	31	31	31	31	31	31
X2 Pearson Correlation	,599**	1	,550**	,583**	,194	-,136
Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,296	,467
N	31	31	31	31	31	31
X3 Pearson Correlation	,382*	,550**	1	,837**	,387*	-,107
Sig. (2-tailed)	,034	,001		,000	,032	,568
N	31	31	31	31	31	31
X4 Pearson Correlation	,533**	,583**	,837**	1	,579**	-,033
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000		,001	,861
N	31	31	31	31	31	31
X5 Pearson Correlation	,303	,194	,387*	,579**	1	,228
Sig. (2-tailed)	,097	,296	,032	,001		,218
N	31	31	31	31	31	31
Y Pearson Correlation	,013	-,136	-,107	-,033	,228	1
Sig. (2-tailed)	,945	,467	,568	,861	,218	
N	31	31	31	31	31	31

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

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

Dari hasil perhitungan di atas, maka tingkat hubungan antar variabel, sebagai berikut :

Tabel 4.7

Variabel	Nilai Koefisien	Tingkat Hubungan
X1 terhadap Y	0,013	Sangat Rendah
X2 terhadap Y	-0,136	Sangat Rendah
X3 terhadap Y	-0,107	Sangat Rendah
X4 terhadap Y	-0,033	Sangat Rendah
X5 terhadap Y	0,228	Rendah

Sumber : data yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel X1 terhadap Y memiliki hubungan positif karena nilai koefisiennya 0,013. Artinya, hubungan antara sifat siddiq terhadap kinerja BPRS Arta Leksana adalah sangat rendah atau sangat lemah.

Variabel X2 terhadap Y memiliki hubungan negatif karena nilai koefisiennya -0,136. Ini berarti variabel itqan memiliki hubungan yang sangat rendah dengan kinerja BPRS Arta Leksana.

Sedangkan variabel X3 terhadap Y dan X4 terhadap Y sama-sama memiliki hubungan negatif karena nilai koefisiennya masing-masing adalah -0,107 dan -0,033. Hal tersebut berarti hubungan antara fatanah dan amanah dengan kinerja BPRS Arta Leksana adalah juga sangat rendah.

Hubungan X5 terhadap Y adalah negatif karena memiliki nilai koefisien 0,228. Sehingga hubungan variabel tablig dengan kinerja BPRS Arta Leksana adalah positif namun masih dalam kategori rendah.

D. Pembahasan

Hasil analisis angka indeks dari total nilai masing-masing variabel yang bernilai indeks persepsi tinggi, dapat dilihat bahwa variabel fatanah memiliki indeks persepsi tertinggi dengan nilai 83,50. Dalam variabel ini indikator yang paling tinggi indeksnya adalah segala sesuatu bersumber pada bimbingan dan pengajaran Allah SWT (90,32) sedangkan indikator yang paling sedikit nilai indeksnya adalah kemampuan untuk membuat orang lain memakai hal-hal yang ditawarkan (69,03). Hal ini menunjukkan Sumber Daya Insani BPRS Arta Leksana memiliki kecerdasan (fatanah) untuk meyakini Allah SWT sebagai

pembimbing dan pemberi arahan yang utama. Akan tetapi, kemampuan untuk menawarkan sesuatu kepada orang lain masih perlu ditingkatkan.

Variabel *tablig* dengan nilai 83,22 menjadi urutan kedua terbanyak berdasarkan angka indeks. Masih termasuk ke dalam kualifikasi tinggi. Indikator *transparan (tablig)* yang paling baik menurut persepsi responden adalah melakukan pekerjaan dengan mengharap ridlo Allah SWT sehingga tidak ada hal-hal yang ditutupi terhadap atasan maupun bawahan (87,74). Namun, dalam kaitannya kepada nasabah penyampaian perkataan yang mudah dipahami mendapat ukuran terkecil berdasarkan nilai indeks dalam variabel *tablig* (79,35).

Variabel *siddiq* dengan nilai 82,68. Termasuk ke dalam kategori tinggi. Menyampaikan informasi yang bisa dipertanggungjawabkan menjadi indikator paling unggul menurut persepsi responden dimana memiliki nilai indeks sebesar 87,09. Namun, untuk ketepatan dalam pekerjaan masih rendah karena hanya memiliki nilai indeks 66,82.

Variabel *itqan* dengan nilai 82,43 menjadi urutan berikutnya. Indikator yang terbaik adalah sebesar 88,37. Mereka menganggap rekan kerja sebagai tim. Hal tersebut sangat baik untuk sebuah perusahaan. Indikator terendah adalah 74,83. Dalam hal target masih perlu peningkatan.

Variabel *amanah* sebesar 75,21 merupakan yang paling sedikit nilai indeksnya. Akan tetapi masih termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang paling menonjol adalah selalu ingat kepada Allah SWT dalam bekerja (92,26). Menjadi sebuah ukuran persepsional bahwa sumber daya insani BPRS Arta Leksana memiliki keyakinan yang tinggi. Indikator terendah adalah dalam

pemberian kebijakan perusahaan, responden masih belum banyak intervensi (72,25).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan (*fatanah*) menjadi persepsi tertinggi dalam menentukan sebuah kualitas sumber daya insani BPRS Arta Leksana menurut persepsi responden kemudian diikuti oleh transparan (*tablig*) dalam menjalankan tugasnya, benar (*siddiq*) dalam melakukan tugasnya, profesional (*itqan*) juga perlu dilakukan agar mendapatkan kepercayaan (*amanah*) dari orang lain sehingga memunculkan sebuah kualitas sumber daya insani yang baik bagi lembaga, khususnya BPRS Arta Leksana Purwokerto.

Dari hasil analisis koefisien korelasi, rata-rata hubungan yang terjadi adalah negatif/sangat rendah. Ini menunjukkan bahwa analisis hubungan yang telah dilakukan kepada kualitas sumber daya insani terhadap kinerja BPRS Arta Leksana adalah sangat rendah atau sangat lemah kaitannya. Hal tersebut dapat dilihat dari output koefisien korelasi dimana variabel X1 terhadap Y memiliki hubungan sangat rendah karena nilai koefisiennya 0,013. Artinya, hubungan antara kebenaran (*siddiq*) dalam bekerja atau melakukan pekerjaan terhadap kinerja BPRS Arta Leksana adalah sangat rendah atau sangat lemah. Variabel X2 terhadap Y juga memiliki hubungan sangat rendah karena nilai koefisiennya -0,136. Ini berarti profesional (*itqan*) dalam bekerja juga memiliki hubungan yang sangat rendah dengan kinerja BPRS Arta Leksana. Sedangkan variabel X3 terhadap Y dan X4 terhadap Y sama-sama memiliki hubungan sangat rendah juga karena nilai koefisiennya masing-masing adalah -0,107 dan -0,033. Hal tersebut berarti hubungan antara kecerdasan melakukan tugas (*fatanah*) dan mendapatkan

kepercayaan dari orang lain untuk melakukan sebuah pekerjaan/tugas (amanah) dengan kinerja BPRS Arta Leksana adalah sangat rendah. Kemudian hubungan X5 terhadap Y adalah positif karena memiliki nilai koefisien 0,228 namun masih tetap dalam kategori rendah. Sehingga hubungan antara sikap yang transparan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah maupun dalam melaksanakan tugas lainnya (tablig) dengan kinerja BPRS Arta Leksana juga berarti rendah.

Yang menjadi menarik kemudian adalah hubungan antara X3 dengan X4 yang ternyata positif sempurna karena nilai signifikansinya adalah 0,837. Hal tersebut berarti bahwa hubungan kecerdasan (fatanah) dengan rasa kepercayaan (amanah) yang ditimbulkan terhadap dirinya sangat kuat. Begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi, didapatkan hubungan yang negatif atau sangat lemah antara variabel independen dengan dependen. Hal ini berarti tidak ada keterkaitan hubungan antara variabel-variabel independen (siddiq, itqan, fatanah, amanah, dan tablig) yang mengukur kualitas sumber daya insani dengan kinerja BPRS Arta Leksana yang diukur dengan rasio pengembalian aset (*Return On Assets = ROA*).

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Maria Renata Caldas De Jesus yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kementrian Luar Negeri dan Kerjasama Republik Demokratik Timor-Leste di Dili*" menunjukkan pengaruh yang positif namun relatif rendah antara kualitas SDM terhadap kinerja yang hanya memiliki nilai 0,393. Hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang sedikit terhadap kinerja. Sehingga sejalan dengan penelitian penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan kualitas sumber daya insani dengan kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto, dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen *siddiq* (X1), *itqan* (X2), *fatanah* (X3), *amanah* (X4), dan *tablig* (X5) dengan variabel dependen kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto. Hal tersebut terjadi karena nilai koefisien semua variabel X tersebut tidak mencapai 0,60 yang merupakan syarat untuk memiliki hubungan yang kuat. Hasil dari nilai koefisien masing-masing variabel X terhadap Y adalah 0,013 (X1), -0,136 (X2), -0,107 (X3), -0,033 (X4), dan 0,288 (X5).
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* dijelaskan bahwa variabel independen yang paling berhubungan dekat dengan kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto adalah variabel *fatanah* (cerdas) walaupun nilainya masih rendah. Sedangkan variabel yang paling jauh hubungannya adalah variabel *itqan* (profesional) karena hubungannya adalah negatif (-0,047).

B. Saran – saran

Setelah mengkaji hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk perusahaan, antara lain :

1. Sesuai hasil analisis bahwa variabel-variabel tentang kualitas sumber daya insani tidak berhubungan signifikan dengan kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto bahwa diperlukan adanya ukuran-ukuran lainnya yang dimungkinkan bisa dihubungkan dengan kinerja BPRS Arta Leksana Purwokerto.
2. Pembenahan kualitas sumber daya insani perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja BPRS Arta Leksana. Mengenai ukuran penilaian kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara.

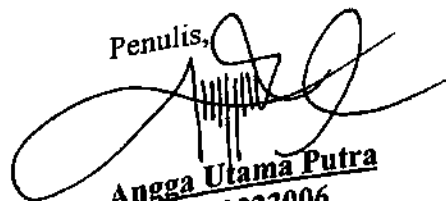
C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah member petunjuk, shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW, terima kasih kepada orang tua yang semoga selalu Allah muliakan dunia akhirat atas dukungan moril maupun materil dan terima kasih kepada berbagai pihak atas apa yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar meskipun masih jauh dari kata sempurna.

Atas berbagai kekurangan dalam penyusunan skripsi ini penulis mohon maaf, kritik dan saran yang konstruktif adalah keniscayaan. Semoga bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Purwokerto, Januari 2013

Penulis,



Angga Utama Putra
NIM. 082323006

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta. 2006.
- Adiwarman A.Karim, *Mikro Ekonomi Islami*, Jakarta: IIT. 2002.
- Ahmad Tanzeh. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras. 2009.
- Al Qur'anul Karim
- Anita Febryani dan Rahadian Zulfadin, "Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia", *Kajian Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 7. No.4
- Anton M. Mulyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka. 1988.
- Asnaini, "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari'ah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam", *Jurnal Ekonomi Islam La Riba*, 2008. Vol.II, No.1 Juli
- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: BP Undip, 2006.
- Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, Jakarta : Kencana. 2008.
- Burhan Ashofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
-, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta, 1998.
- Company Profile BPRS Arta Laksana
- David F.R., *Strategic Management : Concepts and Cases*, dalam penelitian Sudarto dkk, " Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi Indonesia", (On Line), (www.scribd.com/doc/8744248/paper-kinerja-perusahaan), diakses 28 Juni 2012)
- Didin Hafidhuddin, *Ihsan dan Itqan-lah dalam Mengemban Tugas* (On Line) (<http://www.republika.co.id>, 2011, diakses 1 Juli 2012)
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Manajemen (TQM)*, Yogyakarta : ANDI 2000.
- Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

- Hunger, J. David & Thomas. L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta : Andi, 2002.
- Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- John M.Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 1976) hal. 449 dan 344
- John R Sclermerhorn, *Management*. alih bahasa : Panama Putranto, dkk., Yogyakarta : ANDI 1997.
- Jonathan Sarwono, *Mengubah Data Ordinal ke Data Interval Dengan Metode Suksesif Interval (MSI)*. (On line) (www.jurnal.pdii.lipi.ac.id, diakses 23 Januari 2013)
- Kamus Bahasa Indonesia, (online) (www.kamusbahasaIndonesia.org, diakses 20 Januari 2013)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2001.
- Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (Studi Pada BLU Universitas Diponegoro Semarang)*.
- Laporan keuangan BPRS Arta Leksana
- Library.wri.or.id/index.php diakses 8 April 2012
- M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001.
- Makalah Wiji Astuti dkk yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Bank Syariah"
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Maria Renata Caldas de Jesus, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kementerian Luar Negeri Dan Kerjasama Republik Demokratik Timor-Leste Di Dili", *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Rineka Cipta. 1993.
- Ponttie Prasnanugraha Perkasa, *Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Bank Umum di Indonesia (Studi Empiris Bank-Bank Umum Yang Beroperasi di Indonesia)*, (Tesis Tidak diterbitkan,

Semarang : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang,
2007)

Profil BPRS Arta Leksana

Saiffudin Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar 1998.

Sjarfi Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :
Ghalia Indonesia. 2003.

Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Rineka Cipta.

SOP BPRS Arta Leksana

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

....., *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007)

Sutrisno Hadi. 1980. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Tri Wachyuni. 2010. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan
Nasabah Funding (Studi di BMT Al Amin Wangon-Banyumas)*. STAIN
Purwokerto.

Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah

Veithzal Rivai dkk. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai
Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta:
RajaGrafindo Persada.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2010.

Wiji Astuti dkk. *Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Bank Syariah*.

Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Surabaya: Usaha Nasional.
1982.

Yohanes Anton Nugroho, *It's Easy Olah Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Skripta
Media Creative, 2011.

Yurniwati, *Kinerja Perusahaan Diukur dengan Balanced Scorecard, (On Line),
(www.damandiri.or.id/file/yurniwatiunpadbab2b.pdf, diakses 28 Juni
2012)*

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Siddiq (X1)	1	0,609	0,355	Valid
	2	0,609	0,355	Valid
	3	0,684	0,355	Valid
	4	0,592	0,355	Valid
	5	0,655	0,355	Valid
	6	0,73	0,355	Valid
	7	0,54	0,355	Valid
	8	0,678	0,355	Tidak valid
	9	0,338	0,355	Valid
Itqan (X2)	1	0,663	0,355	Valid
	2	0,697	0,355	Valid
	3	0,602	0,355	Valid
	4	0,596	0,355	Valid
	5	0,720	0,355	Valid
	6	0,724	0,355	Valid
	7	0,649	0,355	Valid
	8	0,688	0,355	Valid
	9	0,572	0,355	Tidak valid
Fatanah (X3)	1	0,236	0,355	Valid
	2	0,457	0,355	Valid
	3	0,543	0,355	Valid
	4	0,556	0,355	Valid
	5	0,443	0,355	Valid
	6	0,458	0,355	Tidak valid
	7	0,310	0,355	Valid
	8	0,612	0,355	Tidak valid
	9	0,350	0,355	Valid
	10	0,511	0,355	Valid
	11	0,459	0,355	Valid
	12	0,559	0,355	Valid
13	0,596	0,355	Valid	
14	0,492	0,355	Valid	
15	0,458	0,355	Valid	
16	0,588	0,355	Valid	
17	0,430	0,355	Valid	
18	0,537	0,355	Valid	
19	0,504	0,355	Valid	
20				

	21	0,674	0,355	Valid
	22	0,742	0,355	Valid
	23	0,073	0,355	Tidak valid
	24	0,619	0,355	Valid
	25	0,657	0,355	Valid
	26	0,682	0,355	Valid
Amanah (X4)	1	0,511	0,355	Valid
	2	0,609	0,355	Valid
	3	0,494	0,355	Valid
	4	0,488	0,355	Valid
	5	0,421	0,355	Valid
	6	0,407	0,355	Valid
	7	0,423	0,355	Valid
	8	0,594	0,355	Valid
	9	0,589	0,355	Valid
	10	0,588	0,355	Valid
	11	0,608	0,355	Valid
	12	0,524	0,355	Valid
	13	0,553	0,355	Valid
	14	0,697	0,355	Valid
	15	0,521	0,355	Tidak valid
	16	0,231	0,355	Valid
	17	0,737	0,355	Valid
	18	0,768	0,355	Valid
	19	0,415	0,355	Valid
	20	0,595	0,355	Valid
	21	0,617	0,355	Valid
	1	0,530	0,355	Valid
Tablig (X5)	2	0,482	0,355	Valid
	3	0,712	0,355	Valid
	4	0,692	0,355	Valid
	5	0,811	0,355	Valid
	6	0,678	0,355	

Correlations

	Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	jumlah
Pearson Sig. (2-tailed)	1	,605	,443	,428	,205	,491	,265	,156	,017	,609
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,605	1	,504	,368	,376	,534	,088	,353	-,139	,609
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,443	,504	1	,589	,219	,597	,337	,481	-,125	,684
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,428	,368	,589	1	,172	,295	,418	,500	-,155	,592
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,205	,376	,219	,172	1	,442	,197	,368	,366	,655
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,491	,534	,597	,295	,442	1	,074	,401	,189	,730
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,005	,002	,000	,107	,013	,074	1	,654	-,003	,540
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,265	,088	,337	,418	,197	,288	,074	1	-,077	,678
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,156	,353	,481	,500	,368	,026	,401	,654	1	,683
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,402	,051	,006	,004	,042	,31	,189	-,003	-,077	1
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,017	-,139	-,125	-,155	,366	,310	,986	,683	,678	,338
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,930	,454	,504	,406	,043	,730	,540	,000	,000	,063
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Sig. (2-tailed)	,609	,609	,684	,592	,000	,655	,000	,002	,31	1
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	31	100,0
Excluded	0	,0
Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	2

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Itqan (X2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml	Rata-rata
1	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4,25
2	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3,63
3	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4,25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,63
6	5	5	5	4	5	5	5	5	38	4,75
7	5	4	5	4	5	5	5	5	32	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,5
9	5	4	5	4	5	5	4	4	33	4,13
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,13
11	5	4	4	4	5	3	4	4	31	3,88
12	4	4	4	4	4	3	3	4	31	3,88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	27	3,38
14	4	4	4	3	4	3	4	4	31	3,88
15	3	3	4	3	3	3	4	4	32	4
16	4	4	4	4	4	5	5	4	40	5
17	3	4	5	2	4	5	5	5	35	4,38
18	5	5	5	5	5	5	4	4	31	3,88
19	5	4	5	4	4	5	3	4	32	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,63
23	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4,38
25	5	4	4	4	5	4	5	4	34	4,25
26	5	4	5	4	5	4	4	4	34	3,63
27	5	4	4	4	4	5	4	4	29	3,63
28	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
29	5	4	5	4	4	2	4	4	33	4,13
30	4	4	4	2	5	2	4	4	33	4,13
31	5	5	5	3	5	4	4	4	33	4,13
32	4	5	4	3	5	4	4	4	34	4,25
33	4	4	5	4	4	4	4	4	23	2,88
34	4	4	5	4	5	4	3	3	36	4,5
35	4	4	5	4	2	2	4	4	34	4,25
36	4	2	4	2	5	5	4	4	34	4,25
37	5	5	5	3	5	4	4	4	34	4,25
38	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4,25

Correlations

	Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	jumlah
Pearson	1	,391	,477	,396	,600	,227	,281	,255	,663
Sig. (2-tailed)		,029	,007	,028	,000	,219	,126	,166	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,391	1	,305	,315	,711	,387	,296	,320	,697
Sig. (2-tailed)	,029		,095	,084	,000	,031	,106	,080	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,477	,305	1	,113	,321	,435	,435	,245	,602
Sig. (2-tailed)	,007	,095		,545	,079	,014	,014	,184	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,396	,315	,113	1	,222	,445	,115	,399	,596
Sig. (2-tailed)	,028	,084	,545		,231	,012	,538	,026	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,600	,711	,321	,222	1	,229	,457	,440	,720
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,079	,231		,215	,010	,013	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,227	,387	,435	,445	,229	1	,414	,489	,724
Sig. (2-tailed)	,219	,031	,014	,012	,215		,020	,005	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,281	,296	,435	,115	,457	,414	1	,632	,649
Sig. (2-tailed)	,126	,106	,014	,538	,010	,020		,000	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,255	,320	,245	,399	,440	,489	,632	1	,688
Sig. (2-tailed)	,166	,080	,184	,026	,013	,005	,000		,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson	,663	,697	,602	,596	,720	,724	,649	,688	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Stability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	31	100,0
Excludeda	0	,0
Total	31	100,0

Reliability Statistics

Items	N of Items
alpha	2
alpha if item deleted	,734

Butir2 Pearson	.689	.494	.340	.318	-.414	-.126	.000	-.143	.255	-.268	.359	.318	.238	.355	.000	.637	.067	-.071	.266
Sig. (2-	.000	.005	.061	.081	.020	.501	1.000	.444	.166	.145	.036	.047	.081	.198	.043	1.000	.719	.705	.149
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir3 Pearson	.527	.494	1	.607	.653	-.123	.088	.044	.220	-.045	.538	.416	.203	.114	.357	-.090	.116	-.011	.550
Sig. (2-	.002	.005	.000	.000	.509	.638	.337	.814	.235	.811	.542	.002	.020	.274	.049	.629	.017	.535	.952
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir4 Pearson	.423	.340	.607	1	.704	.026	.327	.083	.181	.321	-.059	.068	.468	.462	.460	.592	.163	.118	.477
Sig. (2-	.018	.061	.000	.000	.889	.073	.658	.331	.078	.754	.718	.008	.009	.009	.009	.000	.381	.527	.007
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir5 Pearson	.431	.318	.653	.704	1	.189	.230	-.152	.293	.112	.211	.094	.323	.297	.397	.400	.046	.114	.389
Sig. (2-	.016	.081	.000	.000	.308	.213	.416	.110	.549	.255	.615	.076	.076	.104	.027	.026	.807	.541	.031
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir6 Pearson	-.023	-.414	-.123	.026	.189	1	.396	.042	.524	.052	.789	.788	-.152	-.033	-.256	-.164	.026	.064	-.164
Sig. (2-	.904	.020	.509	.889	.308	.003	.821	.003	.780	.000	.000	.415	.859	.164	.377	.892	.734	.377	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir7 Pearson	.119	-.126	.088	.327	.230	.396	1	.110	.434	.236	.279	.362	.256	.065	.147	.090	.304	.007	.186
Sig. (2-	.524	.501	.638	.073	.213	.027	.554	.015	.200	.129	.045	.045	.165	.727	.429	.629	.096	.096	.970
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir8 Pearson	.038	.000	-.178	.083	.181	.293	.524	.434	.292	1	.069	.566	.600	.243	.230	.107	.098	.055	.076
Sig. (2-	.839	1.000	.337	.658	.416	.821	.554	.015	.111	.332	.171	.100	.066	.293	.188	.213	.568	.770	.685
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir9 Pearson	.107	-.143	.044	.181	.293	.524	.434	.292	1	.069	.566	.600	.243	.230	.107	.098	.055	.076	.177
Sig. (2-	.567	.444	.814	.331	.110	.003	.015	.111	.332	.171	.100	.066	.293	.188	.213	.568	.770	.685	.342
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir0 Pearson	.329	.255	.220	.321	.112	.052	.434	.292	.180	.069	1	.062	.014	.409	.343	.245	.446	.181	.208
Sig. (2-	.071	.166	.235	.078	.549	.780	.015	.111	.332	.171	.100	.066	.293	.188	.213	.568	.770	.685	.263
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	-.016	-.268	-.045	.811	.754	.255	.000	.200	.171	.001	.741	.000	.970	.895	.440	.185	.440	.185	.363
Sig. (2-	.932	.145	.811	.754	.255	.000	.200	.171	.001	.741	.000	.970	.895	.440	.185	.440	.185	.363	.936
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	-.031	-.350	-.114	-.068	.094	.788	.279	.301	.600	.014	.835	1	.072	.010	-.123	-.227	.003	-.015	-.060
Sig. (2-	.868	.053	.542	.718	.615	.000	.129	.100	.000	.941	.000	.699	.958	.510	.219	.988	.988	.936	.751
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.447	.410	.540	.468	.323	-.152	.362	.334	.243	.409	-.007	.072	1	.578	.607	.412	.325	.353	.254
Sig. (2-	.012	.022	.002	.008	.076	.415	.045	.066	.188	.022	.970	.699	.001	.000	.000	.021	.075	.052	.168
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.689	.329	.483	.462	.297	-.033	.256	.195	.230	.343	.025	.010	.578	1	.268	.302	.374	.340	.354
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Butir1 Pearson	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
Sig. (2-	.000	.071	.006	.009	.104	.859	.165	.293	.213	.059	.895	.958	.001	.000	.000	.099	.038	.061	.051
N	31	31	31	31	31														

3,79	429	432
.036	.017	.009
31	31	31
,379	,382	,588
,036	,034	,001
31	31	31
,388	,255	,430
,031	,165	,016
31	31	31
,369	,314	,537
,041	,085	,002
31	31	31
,341	,106	,504
,061	,570	,004
31	31	31
,560	,354	,674
,001	,051	,000
31	31	31
,365	,409	,742
,044	,022	,000
31	31	31
,005	-.025	,073
,978	,892	,698
31	31	31
,537	,336	,619
,002	,065	,000
31	31	31
1	,440	,657
31	,013	,000
,440	1	,682
,013	,000	,000
31	31	31
,657	,682	1
,000	,000	,000
31	31	31

Tabulasi Variabel Tablig (X5)

No. Res	1	2	3	4	5	6	im
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	5	5	27
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	4	4	4	4	26
6	4	4	4	5	5	4	26
7	5	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	23
10	3	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	5	29
12	4	4	4	4	5	5	27
13	4	5	5	5	5	5	22
14	4	4	4	5	4	3	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	4	4	4	4	26
17	4	4	4	4	5	4	27
18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	5	5	4	28
21	4	4	4	5	5	4	24
22	4	5	5	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	5	4	25
26	4	4	4	5	4	4	26
27	5	4	5	4	4	5	25
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	4	4	5	4	4	25
30	4	4	4	5	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
	4	4	4	4	4	4	25
	4	4	4	4	4	4	25
	4	4	4	4	5	4	25
	4	4	4	4	4	3	21
	4	4	4	4	4	3	21
	4	4	4	4	4	3	23
	5	5	4	4	4	4	
	3	4	3	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	

Correlations

	Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	jumlah
Person							,530
Person (2-tailed)	1	,177	,398	,193	,333	,012	,002
Person							,31
Person (2-tailed)		,341	,027	,299	,067	,947	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,482
Person (2-tailed)	,177	1	,343	,060	,158	,206	,006
Person							,31
Person (2-tailed)	,341		,059	,749	,397	,265	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,712
Person (2-tailed)	,398	,343	1	,460	,417	,311	,000
Person							,31
Person (2-tailed)	,027	,059		,009	,020	,088	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,692
Person (2-tailed)	,193	,060	,460	1	,585	,395	,000
Person							,31
Person (2-tailed)	,299	,749	,009		,001	,028	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,811
Person (2-tailed)	,333	,158	,417	,585	1	,605	,000
Person							,31
Person (2-tailed)	,067	,397	,020	,001		,000	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,678
Person (2-tailed)	,012	,206	,311	,395	,605	1	,000
Person							,31
Person (2-tailed)	,947	,265	,088	,028	,000	,31	,31
Person	31	31	31	31	31	31	,678
Person (2-tailed)	,530	,482	,712	,692	,811	,678	1
Person							,31
Person (2-tailed)	,002	,006	,000	,000	,000	,000	,31
Person	31	31	31	31	31	31	

ALL VARIABLES

Processing Summary

	N	%
Included	31	100,0
Excluded	0	,0
Total	31	100,0

Statistics

N of Items
2

Data Yang Dikorelasikan

	X2	X3	X4	X5	Y
3,27	2,91	3,17	3,31	2,24	0,103
2,75	1,98	2,18	2,23	1,96	0,103
3,07	2,9	3,54	2,92	3,05	0,103
2,9	2,53	2,8	2,81	2,52	0,103
4,26	3,45	3,2	3,42	2,78	0,103
2,74	3,66	3,06	3,24	2,79	0,103
2,13	2,53	2,3	2,46	2,24	0,103
3,56	3,25	3,44	3,63	2,24	0,103
3,56	2,73	2,45	2,57	1,96	0,103
2,75	2,77	3,15	2,83	2,24	0,33
2,9	2,33	3,41	3,71	3,63	0,33
2,61	2,36	2,39	2,76	3,04	0,33
2,44	1,69	2,48	2,4	1,64	0,33
2,9	2,41	2,56	2,5	2,24	0,33
3,29	2,63	3,59	3,34	2,78	0,33
4,26	4,09	3,56	3,91	3,04	0,33
3,57	3,07	3,39	3,47	3,04	0,33
3,57	2,33	1,67	2,54	3,37	0,33
2,9	2,53	2,8	2,67	2,24	0,33
2,62	2,53	2,8	2,67	2,24	0,33
3,74	3,49	3,44	3,74	3,38	0,33
3,41	3,08	2,98	2,72	2,52	0,33
3,4	2,91	2,58	2,84	2,77	0,281
2,75	2,22	2,97	2,72	2,51	0,281
2,88	2,91	2,92	2,56	2,51	0,281
2,6	2,75	2,57	2,58	2,24	0,281
1,69	2,73	2,55	2,7	2,24	0,281
3,07	2,91	2,25	2,01	2,5	0,281
2,59	1,19	2,03	2,35	2,53	0,281
3,46	3,29	2,36	2,46	1,33	0,281
3,23	2,91	2,4	2,51	1,96	0,281

DEWAN KOMISARIS:
KOMISARIS UTAMA:
CHRISTIAN BAYU ADJI, SE.MM
KOMISARIS:
LINA KRISNAWATI, SE.

DIREKSI
WIDIA, SE, MM.
HADIONO, SE.

INTERNAL CONTROL
IRMA FITRIANI, A MD.

OPERASIONAL:
RIS SISWANDI

LLER:
SUSANTI

ACCOUNTIBO:
PURWATI

ADMP IT:
WAKHID W.

SOPIR:
RUSDI

OB:
ALFI NUR A.

KOORD. MARKETING
TOHIRON, AMD

FUNDING OFFICER:
1. TIRTA CAHYATI
2. SUTARSO
3. TOIDIN
4. EKO SAPUTRO A.
5. KHAMIM MUNTOHAR

ACCOUNT OFFICER:
1. TIMBUL WIJAYANTO
2. MUKHLISIN
3. NURWIDODO
4. ROMADHONI
5. HASAN HARIADI
6. WIDIA MAYA SARI
7. IMAM MUSTOFA
8. ARIEF HIDAYATULLOH
9. ALEX NUR SAHUDI
10. AGUS SETIAWAN
11. IMAM ZAKIYUDIN H.

ADMP LEGAL:
FITROHATUN
NUR Q.

REMIDIAL:
MULYANTO

KEPALA KANTOR KAS:
PURWOKERTO:
TOHIRON, AMD.

OB:
HAYATUL F

FO:
TOHIDIN

OB:
DINI
ETIAWAN

TELLER:
EKA W

PMBK/CSIDEP:
DWI ERNAWATI

FUNDING OF:
SUTARSO

AO:
WIDIA MAYASARI
ARIEF H.

OB:
SALIM MT.

N	Tingkat Signifikansi		
	10 %	5 %	1 %
1	0,988	0,997	1,000
2	0,900	0,950	0,990
3	0,805	0,878	0,959
4	0,729	0,811	0,917
5	0,669	0,754	0,875
6	0,621	0,707	0,834
7	0,582	0,666	0,798
8	0,549	0,632	0,765
9	0,521	0,602	0,735
10	0,497	0,576	0,708
11	0,476	0,553	0,684
12	0,458	0,532	0,661
13	0,441	0,514	0,641
14	0,426	0,497	0,623
15	0,412	0,482	0,606
16	0,400	0,468	0,590
17	0,389	0,456	0,575
18	0,378	0,444	0,561
19	0,369	0,433	0,549
20	0,360	0,423	0,537
21	0,352	0,413	0,526
22	0,344	0,404	0,515
23	0,337	0,396	0,505
24	0,330	0,388	0,496
25	0,323	0,381	0,487
26	0,317	0,374	0,479
27	0,311	0,367	0,471
28	0,306	0,361	0,463
29	0,301	0,355	0,456
30	0,296	0,349	0,449
35	0,275	0,325	0,418
40	0,257	0,304	0,393
50	0,231	0,273	0,354
60	0,211	0,250	0,325

KUESIONER PENELITIAN

... dan yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Syari'ah program studi Ekonomi Islam Sekolah ... Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto yang sedang melakukan penelitian dengan ... "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja BPRS Arta Leksana ... kerto".

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara, perkenankanlah kami mohon bantuan ... Bapak/Ibu/Saudara sekalian untuk mengisi daftar pertanyaan (kuesioner) berikut yang kami ... untuk menyusun skripsi.

Kuesioner ini semata untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Peneliti ... dan mampu merahasiakan semua data yang diperoleh untuk menjaga kerja sama ... karyawan dan pihak perusahaan.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak dinilai benar atau salah. Oleh karena itu kami ... berapakan jawaban tersebut sesuai dengan pendapat bapak/Ibu/Saudara sekalian.

Apabila kesediaan mengisi kuesioner ini, disampaikan banyak terima kasih.

Hormat,

Peneliti

Angga Utama Putra

UGIAN I

petunjuk : Jawablah dengan mengisi atau memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan dengan pendapat Anda.

- 1. Tanggal pengisian : _____
- 2. Gender : a. Laki-laki b. Perempuan
- 3. Umur saat ini : _____ tahun
- 4. Jabatan/bagian : _____ pada tahun : _____
- 5. Pendidikan terakhir : _____
- 6. Alamat rumah : _____
- 7. Penghasilan per bulan :
 - a. < Rp 1.000.000
 - b. Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
 - c. Rp 2.500.001 – Rp 3.500.000
 - d. Rp 3.500.000 – Rp 5.000.000
 - e. > Rp 5.000.000
- 8. Lama bekerja :
 - a. _____ Bulan
 - b. < 1 tahun
 - c. 2 – 4 tahun
 - d. 5 – 7 tahun

UGIAN II

Jawablah kuesioner ini sesuai dengan penilaian Anda, dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia :

- Sangat setuju : SS
- Setuju : S
- Ragu-ragu : R
- Tidak setuju : TS
- Sangat tidak setuju : STS

1. Variabel Siddiq (benar)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyampaikan informasi yang bisa dipertanggungjawabkan					
2.	Saya menyampaikan informasi yang terbaru dan relevan					
3.	Saya selalu jujur dalam melakukan berbagai aktivitas					
4.	Saya tidak suka menunda pekerjaan					
5.	Saya cenderung selalu benar dalam melakukan pekerjaan					
6.	Sebelum mengetahui tentang suatu permasalahan dalam pekerjaan, saya mencari tahu terlebih dahulu kebenarannya sebelum menilai					
7.	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan dengan cepat					
8.	Saya cenderung sering melakukan pekerjaan dengan tepat					
9.	Saya tidak suka jika melakukan sesuatu dengan dusta					

2. Variabel Itqan (profesional)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memisahkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk sempurna dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya menganggap rekan kerja sebagai tim dalam pekerjaan					
4.	Saya cenderung selalu mencapai target yang diberikan perusahaan					
5.	Saya selalu serius dalam melakukan pekerjaan					

6.	Sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan saya tidak menambah pekerjaan yang lain					
7.	Saya tetap menjalankan tugas yang diberikan atasan meskipun tidak saya sukai					
8.	Saya menjalankan hasil <i>meeting</i> walaupun tidak hadir dalam <i>meeting</i> tersebut					

3. Variabel Fatimah (cerdas)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya termasuk orang yang cepat dalam menangani masalah nasabah					
2.	Saya selalu memberikan pemecahan dalam permasalahan yang dihadapi nasabah dengan seksama					
3.	Saya memberikan informasi yang sesuai kebutuhan nasabah					
4.	Saya memahami bahwa segala sesuatu bersumber pada bimbingan dan pengarahan Allah SWT					
5.	Saya mampu mengambil hikmah atau pelajaran dari Allah SWT					
6.	Saya menunjukkan upaya terbaik dalam bekerja					
7.	Ketika saya sudah menyelesaikan pekerjaan, saya membantu rekan kerja yang belum selesai agar target pekerjaan kami terpenuhi					
8.	Saya tahu betul tingkat emosi diri saya					
9.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas apa pun dengan penuh keyakinan					
10.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya dengan sungguh-sungguh.					
11.	Saya tahu betul kekuatan/kelebihan diri saya					
12.	Saya tahu betul kekurangan saya					
13.	Saya tidak meragukan kemampuan saya					

14.	Saya selalu bisa mengatasi permasalahan dalam pekerjaan					
15.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
16.	Saya selalu mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama					
17.	Saya mampu mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya					
18.	Saya mampu memberikan dorongan kepada orang lain					
19.	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka					
20.	Saya dapat membuat orang lain memakai hal-hal yang saya tawarkan					
21.	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan biasanya menarik perhatian orang lain					
22.	Saya memiliki kemampuan meyakinkan pendapat saya pada orang lain					
23.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan					
24.	Saya mampu untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain					
25.	Saya mampu untuk memberikan gagasan atau ide-ide kepada orang lain					
26.	Saya mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan					

4. Variabel Amanah (jujur/terpercaya)		SS	S	R	TS	STS
No	Pernyataan					
1.	Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk melaksanakan tugas-tugas yang penting					
2.	Saya mempercayai rekan-rekan kerja untuk mendukung pekerjaan saya					

3.	Rekan-rekan kerja di perusahaan dapat mempercayai saya dalam membuat keputusan						
4.	Saya diberi kesempatan dalam memberikan saran untuk pembuatan kebijakan perusahaan						
5.	Atasan akan meminta pertimbangan dalam pengambilan kebijakan perusahaan						
6.	Saya bersikap dan berperilaku lurus dalam bekerja serta teguh pendirian						
7.	Ketika saya mendapat pekerjaan atau tugas, saya selalu bisa menyelesaikannya karena itu amanah						
8.	Saya tidak berkeluh kesah pada saat ditimpa kesusahan						
9.	Saya memelihara kemantapan rohani						
10.	Saya tidak berlebihan ketika mendapat kesenangan						
11.	Saya tidak berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya						
12.	Saya selalu ingat kepada Allah dalam lingkungan kerja						
13.	Saya selalu ingat kepada Allah dalam lingkungan sosial kemasyarakatan						
14.	Saya menetapkan hukum diantara manusia dgn adil						
15.	Saya menunaikan amanah kpd yg berhak menerima						
16.	Saya selalu menepati janji						
17.	Saya selalu berkata dan bersikap jujur tanpa ada rasa takut akan dimarahi atasan						
18.	Saya tidak berkhianat ketika mendapat kepercayaan orang lain						
19.	Saya berani berterus terang pada pimpinan bila melakukan kesalahan dalam bekerja						
20.	Saya mampu menjaga norma kejujuran terhadap diri sendiri						
21.	Saya selalu saling mengingatkan tentang Allah kepada sesama rekan kerja						

5. Variabel Tablig (transparan)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Perkataan yang saya sampaikan kepada nasabah mudah dipahami					
2.	Pelayanan yang saya berikan ramah dan sopan					
3.	Saya menyampaikan informasi dengan baik kepada nasabah					
4.	Saya tidak mengambil keuntungan dalam hal apa pun di luar ketentuan perusahaan selama dalam jam kerja					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengharap ridlo Allah SWT sehingga tidak ada hal-hal yang saya tutupi baik terhadap atasan maupun bawahan bahkan nasabah					
6.	Saya melaporkan hal-hal yang harus diketahui oleh perusahaan tentang suatu permasalahan					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

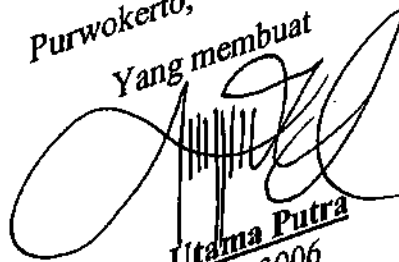
Nama : Angga Utama Putra
Tempat, Tanggal Lahir : Purwokerto, 8 April 1989
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. A.Yani Gang VI No.8 Purwokerto RT 01/ RW 09
Sokanegara, Purwokerto Timur 53115
Nikah / Belum Nikah : Belum Nikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama orang tua :
a. Ayah : Siswanto
b. Ibu : Supriyatin

Pendidikan

TK Diponegoro 139 : Lulus Tahun 1995
SD Negeri Sokanegara 4 : Lulus Tahun 2001
SMP Negeri 3 Purwokerto : Lulus Tahun 2004
SMK Negeri 2 Purwokerto : Lulus Tahun 2007
SI STAIN Purwokerto : Lulus Teori Tahun 2012

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, Januari 2013
Yang membuat



Angga Utama Putra
NIM. 082323006



Syariah

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 5 Juli 2012

: Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

Kepada :
Yth. Ketua STAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto:

1. Nama : Angga Utama Putra
2. NIM : 082323006
3. Semester : VIII (Delapan)
4. Jurusan/Prodi : Syariah/Ekonomi Islam
5. Angkatan : 2008/2009
6. Tahun Akademik : 2011/2012

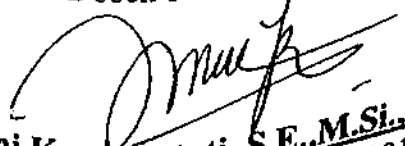
Dengan ini saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui judul rencana skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi Program S-1 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto. Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja BPRS Arta Leksana

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah Dani Kusumastuti, S.E.,M.Si.Ak.
Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb


Mengetahui,
Dosen Pembimbing


Dani Kusumastuti, S.E.,M.Si.Ak.
NIP. 19750420 200604 2 001

Hormat Saya,

Angga Utama Putra
NIM. 082323006

Menyetujui :
Ketua Jurusan,


Drs. H. Syufa'at, M.Ag
NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH
 Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
 Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 5 Juli 2012

: Sti.23/J.Sya.PP.00.9/ /2012

: Bimbingan Skripsi

Kepada Yth
 Dani Kusumastuti, S.E.,M.Si.,Ak.
 Dosen Tetap Jurusan Syariah STAIN Purwokerto
 Di
 Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan Surat penunjukkan pembimbing skripsi yang telah Kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing Skripsi yang telah Saudari tanda tangani atas nama:

- Nama : Angga Utama Putra
- NIM : 082323006
- Semester : VIII (Delapan)
- Angkatan Tahun : 2008-2009
- Alamat : Jl. A. Yani.Gang VI No. 8 RT 01 RW 09 Purwokerto
- Judul : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja BPRS Arta Leksana

Maka kami menetapkan Saudara sebagai dosen pembimbing skripsi mahasiswa/i tersebut. Mohon kerjasama Saudara/i untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.
 Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara/i kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

AN. Pembantu Ketua 1
 Ketua Jurusan Syariah

[Signature]
 Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. A Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
 Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

REKOMENDASI
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Sehubungan ini kami Dosen Pembimbing dari Mahasiswa:

- Nama : Angga Utama Putra
- NIM : 082323006
- Semester : VIII (Delapan)
- Jurusan/Prodi : Syariah/Ekonomi Islam
- Angkatan : 2008/2009
- Tahun Akademik : 2011/2012
- Judul Proposal : **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja BPRS Arta Laksana**

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila telah bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.

Purwokerto, 5 Juli 2012

Dosen Pembimbing

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak
 NIP. 19750420 200604 2 001

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Syari'ah

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH
 Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
 Fax. 636553 www.stampurwokerto.ac.id

BLANGKO PENGAJUAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
JURUSAN SYARIAH

yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama : Angga Utama Putra
- NIM : 082323006
- Sem/Prodi : VIII/Ekonomi Islam
- Dosen Pembimbing : Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.
- IPK (Sementara) : 3,50

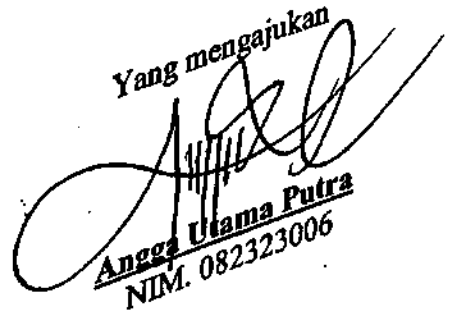
Sehubungan dengan ini mengajukan proposal skripsi kepada Jurusan Syari'ah dengan judul:
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja BPRS Arta Leksana

Untuk memenuhi persyaratan, maka saya lampirkan:

- 1. Proposal Skripsi sebanyak 5 (lima) eksemplar
- 2. Foto copy KTM dan kuitansi yang berlaku (semester yang bersangkutan)
- 3. Transkrip Nilai
- 4. Surat Rekomendasi Pembimbing Skripsi, mengisi berita acara dan daftar hadir seminar
- 5. Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- 6. Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi yang telah ditandatangani Pembimbing
- 7. Surat Bimbingan Skripsi dari Subbag MIKWA
- 8. Surat Keterangan telah mengikuti seminar
- 9. Blangko/Kartu Bimbingan yang telah ditandatangani Pembimbing

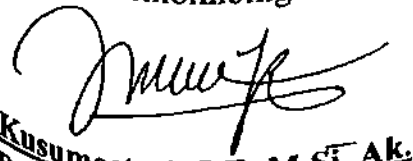
Purwokerto, 5 Juli 2012

Yang mengajukan


Angga Utama Putra
 NIM. 082323006

Mengetahui

Dosen Pembimbing


Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.

NIP. 19750420 200604 2 001



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH
Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id
Jurusan Syariah

BLANKO/ KARTU BIMBINGAN

Nama : Angga Utarna Putra
NIM : 082323006
Sm/Prodi : VIII (delapan)/ Ekonomi Islam
Dosen Pembimbing : Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	April	Sabtu, 14 April 2012	<ul style="list-style-type: none">- Sumber data yang valid dalam skripsi- Batasan masalah skripsi- Teori yang berkaitan dengan penelitian- Variabel penelitian- Situasional/ keadaan SDM di tempat penelitian		
2.	Mei	Senin, 28 Mei 2012	<ul style="list-style-type: none">- Menambahkan jurnal internasional- Penambahan isi dalam sistematika BAB 3- Memperbanyak data lokal		
3.	Juni	Jumat, 15 Juni 2012	<ul style="list-style-type: none">- Menambahkan teori tentang kualitas SDI		

Purwokerto, 5 Juli 2012
Pembimbing,

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19530402019900013001



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-6356211, 6282250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 7 Maret 2012

Surat: Stt.23/J.Sya.PP.009/060.a/2012
Halaman: 1 Lembar
Materi: Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada :
Yth. Dani Kusumastuti, S.P., M.Si.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Jurusan Syari'ah pada Hari Selasa, 6 Maret 2012, kami mengusulkan Saudara/i untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Angga Utama Putra
NIM : 082323006
Smt./Prodi : VIII / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Arta Laksana Wangon Banyumas

Untuk itu, kami mohon Saudara/i dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan,

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.00.9/ /20.....

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
 berangkan bahwa:

Nama : Angga Utama Putra
 NIM : 082323006
 Semester : VIII (delapan)
 Jurusan/Prodi : Syariah /Ekonomi Islam

Telah mengikuti seminar proposal pada:

NO	HARI/TANGGAL	PRESENTER	TANDA TANGAN PRESENTER	
			1	2
1	Kamis, 31 Mei 2012	Ferlin Ferliana		
2		Yazid Mubarak		
3		Anis Mucharomah		
4		Muhammad wildan		
5		Lutfi Maulal Imam		

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi

Purwokerto,
 Ketua Jurusan Syari'ah

Dr. H. Syafa'at, M. Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH
 Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
 Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id
 Jurusan Syariah

BLANKO/ KARTU BIMBINGAN

Nama : Angga Utama Putra
 NIM : 082323006
 Smu/Prodi : VIII (delapan) / Ekonomi Islam
 Dosen Pembimbing : Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Laksana

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1	April	Sabtu, 14 April 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Sumber data yang valid dalam skripsi - Batasan masalah skripsi - Teori yang berkaitan dengan penelitian - Variabel penelitian - Situasional keadaan SDM di tempat penelitian 		
	Mei	Senin, 28 Mei 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan jurnal internasional - Penambahan isi dalam sistematika BAB 3 - Memperbarui data lokal 		
	Juni	Jumat, 15 Juni 2012	<ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan teori tentang kualitas SDI 		

Purwokerto, 5 Juli 2012
 Pembimbing,

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si., Ak.
 NIP. 1953022019900013001



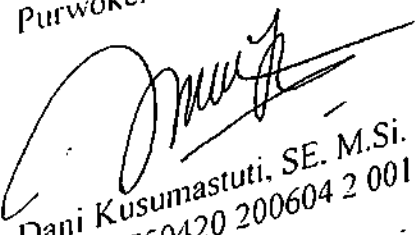
SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syariah Nomor:
031/Sya/PP.009.060/a.2012 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

Nama : Angga Utama Putra
NIM : 082323006
Smt./Prodi : VIII Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Laksana Wangon
Banyumas

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak bersedia~~ ^{bersedia*} menjadi pembimbing skripsi
siswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 7 Maret 2012


Dani Kusumastuti, SE. M.Si.
NIP. 19750420 200604 2 001

* Coret yang tidak perlu

BLANKO PENGAJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
JURUSAN SYARIAH

yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Utama Putra

NIM : 082323006

Semester/Prodi : VIII (delapan)/Ekonomi Islam

Nilai (sementara) : 3,50

Sehingga dengan ini mengajukan makalah untuk ujian komprehensif kepada jurusan syariah dengan

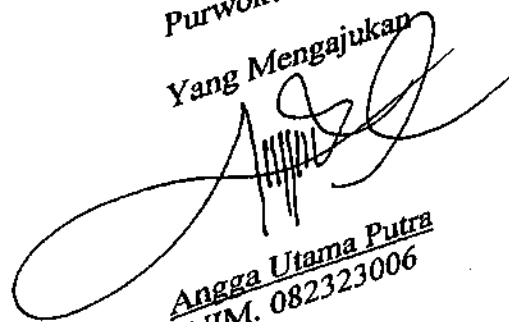
KUALITAS SUMBER DAYA INSANI DALAM PERBANKAN SYARIAH

Untuk memenuhi persyaratan, maka saya lampirkan :

1. Makalah sebanyak 4 (empat) eksemplar
2. Photo copy KTM dan kuitansi yang berlaku (semester yang bersangkutan)
3. Transkrip Nilai sementara yang menunjukkan telah lulus seluruh mata kuliah kecuali skripsi
4. Surat keterangan telah lulus semua mata kuliah (kecuali skripsi) yang telah ditandatangani oleh kaprodi.
5. Photo copy sertifikat tanda lulus Pengembangan Bahasa Arab
6. Photo copy sertifikat tanda lulus Pengembangan Bahasa Inggris
7. Photo copy sertifikat tanda lulus baca tulis al-Qur'an dan Praktek Pengamalan Ibadah (BTA-PPI)
8. Photo copy surat pernyataan kesediaan pembimbing skripsi

Purwokerto, 10 Desember 2012

Yang Mengajukan



Angga Utama Putra
NIM. 082323006



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH**

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Jurusan Syariah

Purwokerto, 6 September 2012

Nomor: Stt.23/J.Sya/PP.009/195.0 /2012

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Riset Individual

Kepada

Yth. Direktur BPRS Arta Leksana

di Kantor Pusat Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami, sebagai berikut :

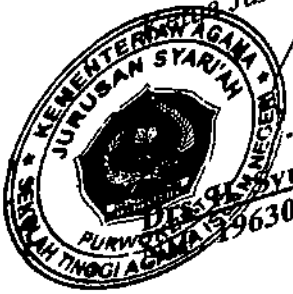
- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Angga Utama Putra |
| 2. NIM | : 082323006 |
| 3. Semester/ Prodi | : IX (sembilan)/Ekonomi Islam |
| 4. Tahun Akademik | : 2012/2013 |
| 5. Alamat | : Jalan A. Yani Gang VI No.8 RT 01/09 Sokanegara Purwokerto |
| 6. Judul | : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA INSANI TERHADAP KINERJA BPRS ARTA LEKSANA PURWOKERTO |

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek	: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Bank
2. Tempat/ lokasi	: BPRS Arta Leksana
3. Tanggal Penelitian	: 7 September 2012 s.d. 7 November 2012
4. Metode Penelitian	: Kuantitatif Primer

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.


 Jurusan Syariah
 Drs. Yusyufa'at, M.Ag.
 9630910 199203 1 005

Tembusan Yth :

1. Pembantu Ketua I
2. Kasubag MIKWA
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 6282650
 Fax. 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT PERINTAH

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/135.4/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syaria'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dengan ini memberikan perintah tugas kepada :


- Nama : Angga Utama Putra
- NIM : 082323006
- Semester/ Prodi : IX (sembilan)/Ekonomi Islam
- Tahun Akademik : 2012/2013

Diperintahkan untuk melaksanakan tugas riset individual untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi pada tingkatannya, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Obyek : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani terhadap Kinerja BPRS Arta Leksana
- Tempat/ Lokasi : BPRS Arta Leksana Purwokerto
- Tanggal Penelitian : 7 September 2012 s.d. 7 November 2012
- Metode Penelitian : Kuantitatif Primer

Demikian surat perintah ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada Tanggal : 6 September 2012

Ketua Jurusan Syariah

 Pujiyasa Syufat, M.Ag.
 19630910 199203 1'005

- Pembusan Yth :
1. Pembantu Ketua I
 2. Kasubag MIKWA
 3. Arsip