

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

HANAFI

NIM: 53.153.026



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020 M /1441 H**

*Dr. Sidiqul
13/5 - 2020
M. Y. P. P.*

*Dr. Purnama
17/2 - 2020*

SKRIPSI

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Perbankan Syariah*

OLEH :

HANAFI
NIM: 53.153.026



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020 M /1441 H**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanafi
NIM : 53153026
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 10
Februari 1997 Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Keruntung Gg Asahan No 9 Lk VI Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH**

MEDAN” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 04 Juni 2020

Yang membuat pernyataan

Hanafi

Persetujuan
Skripsi Berjudul:

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**


Oleh:

Hanafi
NIM. 53153026


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

Medan, 4 Juni 2020


Pembimbing I


Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 1976042320003121002

Pembimbing II


Sri Ramadhani, SE, MM
NIP. 197510152005012004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Zuhriah M Nahwawi, MA
NIP. 197608182007101001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Bank Sumut Syariah Medan**” an. Hanafi , NIM 53153026 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 10 Juni 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 10 Juni 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua,



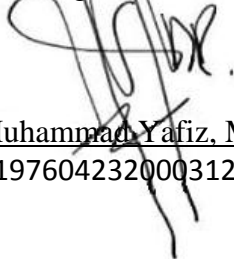
Zuhriah M. Nawawi, MA
NIP. 197608182007101001

Sekretaris,



Tuti Anggraini, MA
NIP. 197705312005012007

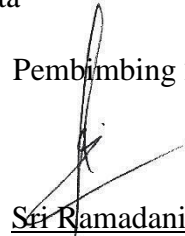
Pembimbing 1



Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag
NIP. 1976042320003121002

Anggota

Pembimbing 2



Sri Ramadani, MM
NIP. 197510152005012004

Penguji 1



Dr. Sri Sudiarti, MA
NIP. 195911121990032002

Penguji 2



Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Skripsi berjudul “Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Atas nama Hanafi. Di bawah bimbingan Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag sebagai Pembimbing I dan Sri Ramadhani, SE. MM sebagai Pembimbing II.

Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya kunci yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat stratejik bagi perusahaan. Perubahan mengenai pandangan tentang ekonomi berbasis pengetahuan, dapat mengakibatkan perusahaan yang ada di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik pengukuran menggunakan *skala likert*. Data diproses melalui *program spss versi 20.0* dengan teknis analisis regresi linear berganda. Dari hasil uji t *individual capability* membuktikan bahwa secara parsial *individual capability* dengan nilai t- hitung ($4.164 > 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, *individual motivation* dengan nilai t- hitung ($1.101 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$ dan *leadership* dengan nilai t- hitung ($1.229 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F- hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu ($7.104 > 2,98$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual capability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan *individual motivation* dan *leadership* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel *individual capability* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah.

Kata Kunci: *Individual Capability, individual motivation, leadership dan Kinerja karyawan.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberi limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan”**. Serta shalawat dan salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia sepanjang Zaman. kepada orang tua penulis, Ayahanda Agus Salim dan Ibunda Syamsiah, yang telah memberikan dukungan baik melalui do'a maupun materil dan menjadi support system bagi penulis hingga saat ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis di dalam menyusun skripsi ini kepada::

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Zuhrinal M Nahwawi, MA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Alm. Dr. H. Aliyuddin, Lc, MA selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag selaku Pembimbing Skripsi I
7. Ibu Sri Ramadhani, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi II.
8. Bapak Indra Kesuma selaku Komisaris Unit Usaha Syariah Bank SUMUT

Syariah Imam Bonjol Medan.

9. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Karyawan Bank SUMUT Syariah yang telah bersedia membantu penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
11. Keluarga Besar penulis, Ibunda dari Mutia, Kak Endang & Bang Ali, Bule Ima, Bule Isa, serta Pak Lek Suman, Om Edi, dan Fadhil yang telah mendukung penuh baik melalui do'a dan materi mulai dari awal kuliah hingga akhirnya penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman–teman seperjuangan Perbankan Syariah B stambuk 2015 yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.
13. Teman-teman yang belum lama penulis kenal tetapi sudah seperti saudara, yaitu teman-teman KKN Kelompok 87 Desa Namoteras Kecamatan Kutambaru Kabupaten Langkat, hidup bersama kalian selama sebulan penuh tidak akan pernah penulis lupakan, terutama kepada pria-pria dan wanita-wanita tangguh yaitu Andika, Taufan, Alimuddin, Tsania, Maryam, semoga kehidupan pribadi kita tidak merubah pertemanan kita.
14. Kepada teman–teman terdekat Harismanyah Siregar, Muhammad Rizki Nasution, Kahfi Ramadhandi, Ahmad Iqbal Tajhi, Alpin Rambe, Muhammad Fachrurrozi, Azmi Syahputra, Nazri Adalani, Raudah Rahmaini Jannah, Masriani Adhillah, Siti Arafah, dan Reka Cintia yang telah mendo'akan serta saling mendukung bersama-sama.
15. Kepada teman-teman geng bacot khususnya Dika, Tsania, Maryam, Syahada, Aidil, dan Irfan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, mulai dari awal sampai selesai.
16. Kepada teman-teman kecilku, Ilham, Asbi, Ary, Budi, Aldi, Rizki, Raihan dan Dino yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Dan khususnya buat kamu Mutia Febri Sadiq orang spesial yang selalu menemani penulis baik sebelum skripsi ini tercipta sampai

skripsi ini selesai, yang telah mensupport dan menyemangati penulis sampai saat ini.

18. Terima kasih kepada seluruh teman dan sahabat serta pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu mendukung, mendo'akan serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan dari Bapak/Ibu dan semua sahabat yang telah membantu dan mendukung penulis dan semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Medan, 20 Maret 2020

Penulis,

Hanafi

NIM. 53153026

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Lembar Pernyataan | i |
| Lembar Persetujuan | ii |
| Lembar Pengesahan..... | iii |
| Motto | iv |
| Abstrak..... | v |
| Kata Pengantar..... | vi |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel..... | xii |
| Daftar Gambar | xiii |

BAB 1 PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kajian Teoritis..... | 10 |
| 1. Human Capital..... | 10 |
| a. Defenisi Human Capital | 10 |
| b. Konsep Human Capital..... | 11 |
| c. Komponen Human Capital | 13 |
| d. Indikator Human Capital | 19 |
| 2. Kinerja Karyawan | 20 |
| a. Defenisi Kinerja..... | 20 |
| b. Faktor-faktor Pembentuk Kinerja..... | 20 |
| c. Karakteristik Kinerja Karyawan | 22 |

| | |
|---|----|
| d. Indikator Kinerja Karyawan | 22 |
| e. Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam | 23 |
| B. Kajian terdahulu | 24 |
| C. Kerangka Teoritis | 27 |
| D. Hipotesis | 28 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Pendekatan Penelitian | 30 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 30 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 30 |
| D. Populasi dan Sampel | 31 |
| E. Defenisi Operasional | 32 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas | 33 |
| G. Teknik Analisis Data | 34 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian | 37 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan | 37 |
| 2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah | 38 |
| 3. Ruang Lingkup dan Produk | 39 |
| B. Analisis Hasil Penelitian | 45 |
| 1. Uji Instrumen Data | 45 |
| a. Uji Validitas | 45 |
| b. Uji Reliabilitas | 46 |
| c. Karakteristik Responden | 48 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 51 |
| a. Uji Normalitas | 51 |
| b. Uji Multikolinearitas | 52 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 53 |
| 3. Uji Hipotesis | 54 |
| a. Uji Kefisien Determinasi | 54 |

| | |
|---------------------------------|----|
| b. Uji t (Parsial) | 55 |
| c. Uji f (Simultan)..... | 57 |
| 4. Regresi Linear Berganda..... | 58 |
| C. Pembahasan..... | 60 |

BABVPENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |

DAFTAR PUSTAKA 66

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya kunci yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu adalah dari dominasi sumber daya yang berifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangible asset*).¹ Banyak dari perusahaan mulai mengikuti dan lebih mengacu pada perkembangan yang terjadi saat ini yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan. Perubahan mengenai pandangan tentang ekonomi berbasis pengetahuan, dapat mengakibatkan perusahaan yang ada di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Faktor lain yang tidak kalah penting untuk dijadikan sebuah sumber daya perusahaan salah satunya adalah *Human Capital*. Pengukuran kinerja perusahaan tidak selalu terfokus kepada sektor keuangan saja². Pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala

¹Prayedi Cahya Nugraha, dkk. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis 2017 Vol. 57, "Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang)". H. 2.

² Mayo, A. 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital" dalam Personal Review, Vol. 29, No. 4. h. 8

pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.³ Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu kinerja perusahaan. Sebagaimana kinerja perusahaan yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*-nya. Aset pengetahuan yang dimiliki perusahaan terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama perusahaan dapat membuat tercapainya tujuan dari perusahaan. Aktivitas yang dapat digunakan untuk memudahkan pencapaian suatu perusahaan adalah salah satunya pelaksanaan target kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia atau *human capital* mempunyai lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*⁴. Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan *human capital* di dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung keberhasilan kinerja perusahaan bukanlah sumber daya manusia berkompoten sirendah. Bahkan sebaliknya, sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam kinerja perusahaan haruslah sumber daya manusia multi dimensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai suatu target tertentu.⁵

Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi system penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja perusahaan. Peran manusia sebagai *human capital* perusahaan sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, sumber daya manusia (*human capital*) sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. *Human capital*

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*

⁵ Prayedi Cahya Nugraha, Dkk. Jurnal Administrasi Bisnis, 2017 Vol. 57, *Pengaruh Human Capital*h. 2.

manusia adalah aset terpenting di dalam perusahaan bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi perusahaan. Pemimpin di dalam perusahaan tidak hanya melihat perusahaan sebagai sebuah organisasi yang berisi pengetahuan dan keterampilan unik. Timbulnya istilah bahwa pengetahuan sebagai sumber daya di dalam perusahaan yang strategik didasarkan pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan.⁶ Karena hal tersebut merupakan sesuatu hal yang bernilai langka dan sulit ditiru oleh para kompetitor, dan tidak dapat di gantikan oleh jenis sumberdaya lain. *Human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan. *Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerjake perusahaan serta a perubahan budayamanajemen.

Human capital merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur⁷. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.⁸

⁶*Ibid*

⁷Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta, h 176.

⁸Endri. Jurnal Administrasi Bisnis, *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris*, vol.6 ,No.02 ,2010, h. 180

Human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:⁹

- 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen,
- 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan
- 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta ketrampilan tersebut maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui tingkat pendidikan seseorang dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya secara kritis, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pemikiran yang lebih maju. Pengalaman kerja dapat lebih mempunyai kemampuan fisik maupun mental, untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dan keterampilan karyawan akan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar.¹⁰

Menurut *Human Development Report* ditahun 2013 *Human Development Index* (HDI) Indonesia pada tahun 2012 menduduki peringkat 121 atau naik 3 peringkat dibandingkan pada tahun 2011. Dalam lingkup Asia Tenggara, Indonesia masih berada dibelakang Filipina diperingkat 114, Thailand diperingkat 103, Malaysia diperingkat 64, Brunei Darussalam diperingkat 30, Singapura diperingkat 18. Status HDI Indonesia masih menempati status *medium development index*. Sementara itu, laporan *Global Competitiveness Index* (GCI) dari *World Economy Forum* menyatakan bahwa pada tahun 2012 daya saing Indonesia menduduki peringkat 38 dari 148 negara. Dalam lingkup Asia

⁹*Ibid h. 181*

¹⁰Doddy Wahyu Triatmaja, *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha Mekar Surya Karanganyar*, (Surakarta, 2016) h. 3

Tenggara, Indonesia masih berada dibelakang Thailand diperingkat 37, Berunei Darussalam diperingkat 26, Malaysia diperingkat 24 dan Singapura diperingkat 2.¹¹

Indonesia saat ini tengah mengalami bonus demografi hingga tahun 2030 nanti. Sebagian besar penduduk Indonesia adalah penduduk usia kerja. Hal ini tentunya merupakan potensi besar bagi bangsa Indonesia. Jika besarnya kuantitas penduduk usia kerja tersebut dapat diimbangi dengan tingginya kualitas *human capital*, maka bukan tidak mungkin bonus demografi dapat mengantarkan ekonomi Indonesia menjadi salah satu kekuatan ekonomi yang disegani dunia.

Sumber Daya Manusia sebagai beban perusahaan sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, sebab manusia adalah aset yang sangat strategis, seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa *knowledge capital* yang di dalamnya termasuk *human capital* dan *structural capital* akan semakin menentukan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pembangunan human capital harus menjadi fokus dan misi bangsa Indonesia baik dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.¹²

Bank sebagai lembaga yang turut membangun negeri ini tengah menghadapi tuntutan zaman yang sangat signifikan, yaitu desakan untuk memiliki daya saing yang tinggi dan tumbuh secara berkelanjutan. Namun pengertian daya saing juga sering kali lebih di fokuskan pada produk yang memiliki nilai jual dan daya saing, sehingga terkadang peran sumber daya manusia terkadang dilupakan, padahal produk tersebut merupakan hasil karya sumber daya manusia (*human capital*).

Bank SUMUT Syariah adalah salah satu lembaga perbankan terbesar di provinsi Sumatera Utara yang tidak semua karyawannya berasal dari latar belakang pendidikan keuangan syariah, karena pada saat rekrutmen karyawan,

¹¹Abdullah, 2016, “Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pt. Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan”. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, h.7

¹² Gaol. LJ, A to Z .2015. “Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis”. Jakarta : PT grasindo anggota Ikapi. h. 11

calon karyawan yang berasal dari seluruh jurusan dapat mengikuti proses rekrutmen. Selain itu, Bank SUMUT Syariah, totalitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang. Hal ini juga sesuai dengan pendapat sang manajer yang menyebutkan bahwa totalitas karyawan di Bank SUMUT Syariah berbeda dengan di Bank Syariah Mandiri. Wawancara yang penulis lakukan dengan manajer di Bank SUMUT Syariah, yang menjelaskan bahwa pekerjaan karyawan sering menumpuk dari hari ke hari dikarenakan kurangnya totalitas dalam melakukan pekerjaan.¹³

Selain wawancara dengan manajer Bank SUMUT Syariah, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Karyawan menjelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja yang mereka lakukan karena banyak target yang di bebankan kepada karyawan yang tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik, maka dari itu pekerjaan yang mereka lakukan di periode berikutnya menjadi tidak sempurna.¹⁴

Fenomena tersebut mencerminkan kinerja karyawan yang tidak meningkat dengan baik. Kinerja yang berasal dari kata “kerja” merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Derajat kompetisi perusahaan atau kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum.

Pemerintah dalam menggerakkan pembangunan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang yang memenuhi kualifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pada berbagai bidang keahlian dan keterampilan untuk tercapainya tujuan pembangunan bangsa.¹⁵ Sejalan dengan hal tersebut bank syariah juga membentuk *human capital* untuk tercapainya tujuan bank tersebut.

¹³Manajer Bank SUMUT Syariah Imam Bonjol, diwawancarai pada 23 Januari 2020.

¹⁴Karyawan Bank SUMUT Syariah Imam Bonjol, diwawancarai pada 23 Januari 2020.

¹⁵Syaiful Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*, (Depok: Kencana, 2017), h.1

Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Bank SUMUT Syariah Imam Bonjol Medan)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. *Human Capital* di Indonesia masih tertinggal dari negara lain di Asia.
2. Totalitas kerja karyawan di Bank SUMUT Syariah masih kurang sehingga terdapat kerjaan yang menumpuk.
3. Masalah yang telah terjadi berkaitan dengan target-target masa lalu yang tidak tercapai atau deviasi dari standar-standar yang ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah penelitian hanya kepada pengaruh *human capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank SUMUT Syariah pada dimensi *individual capability*, *individual motivation*, dan *leadership*.

1. *Individual Capability*. Karena kecakapan individu dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan.
2. *Individual Motivation*. Karena motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.
3. *Leadership*. Karena kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk tujuan yang diinginkan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan pokok permasalahannya adalah:

1. Apakah *individual capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah ?
2. Apakah *individual motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah ?
3. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah ?
4. Apakah *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *individual capability* terhadap kinerja karyawan Bank SUMUT Syariah
2. Untuk mengetahui pengaruh *individual motivation* terhadap kinerja karyawan Bank SUMUT Syariah
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan Bank SUMUT Syariah
4. Untuk mengetahui pengaruh *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* terhadap kinerja karyawan Bank SUMUT Syariah

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penulis, untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi dilapangan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam dunia perbankan khususnya tentang promosi, kepercayaan, dan penanganan keluhan yang diberikan dan kepuasan nasabah.

2. Bagi Akademik, untuk bahan studi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara.
3. Bagi PT Bank Sumut Syariah, untuk menjadi bahan pembandingan tentang kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan.
4. Bagi peneliti lain, sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. *Human Capital*

1. Definisi *Human Capital*

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik didalam maupun luar perusahaan.¹⁶

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.¹⁷

Human capital merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

¹⁶Iwan Sukoco,dkk. “Pendekatab *Human Capital* Untuk Pegelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif” dalam *Jurnal AdBispreneur*, Vol.2,No.1,April 2017, h.93

¹⁷ Bontis dan Serenko, dalam *Jurnal of Applied Bussiness and Economic*. Vol. 3 No.4 (Jun 2017) Yuni Kasmawati, *Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Toritis)*, h. 270

2. Konsep *Human Capital*

Human capital muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi *asset*/modal. Konsep *human capital* menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja.¹⁸ *Human capital*-lah yang menjadi faktor pembeda dan basis actual keunggulan kompetitif organisasi. Teori *human capital* mengkonseptualkan bahwa karyawan memiliki serangkaian keterampilan yang dapat “disewakan” kepada organisasi mereka.¹⁹

Human capital lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh *capital* yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh *intangible capital*, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Konsep *human capital* sebaiknya dipandang sebagai jembatan yaitu mendefinisikan hubungan antara praktik manajemen SDM dengan kinerja bisnis. Mereka menunjukkan bahwa *human capital* memiliki definisi yang dinamis, implisit, tidak baku, dan kontekstual. Karakteristik ini membuat *human capital* sulit di evaluasi.

Ciri *human capital* yang sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah keluwesan dan kreativitas individu, kemampuan mereka untuk mengembangkan keterampilan seumur hidup, dan mengembangkan merespons berbagai konteks situasi. Mereka menyebutkan bahwa acuan teori *human capital* adalah manusia dan keterampilan, sementara acuan teori *physical capital* adalah pabrik dan peralatan. Manusia sebagai pelaku bisnis memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, dan menguasai IPTEK maupun kemampuan manajemen. Dalam kehidupan yang nyata manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktifitas dan alat produksi yang canggih serta di tuntutan menjadi sumber daya

¹⁸ Jac Fitz-enZ dalam *Jurnal of Applied Bussiness and Economic*. Vol. 3 No.4 (Jun 2017) Yuni Kasmawati, *Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Toritis)*, h. 270

¹⁹Iwan Sukoco,dkk. “*Pendekatan Human Capital* ... h. 95

manusia (SDM) yang terampil / ahli. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. *Human capital* merupakan karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. *Creating value* (menciptakan nilai) adalah upaya penciptaan nilai melalui membangun kapabilitas, penguatan arah strategi bisnis, dan mengutamakan peluang istimewa untuk mewujudkan keunggulan daya saing organisasi. Manajemen *human capital* harus memperhatikan sumber-sumber pengetahuan dan aliran pengetahuan-pengetahuan tersebut. Aliran pengetahuan dimaksudkan sebagai proses perkembangan keahlian dan pelembagaan pengetahuan.

Untuk mengukur *human capital* ini, harus merefleksikan perubahan peran manajemen sumber daya manusia dari peran administratif menjadi partner bisnis yang strategis. Orang akan semakin menyadari bahwa sumber keunggulan bersaing bukan berasal dari desain produk atau layanan yang canggih, strategi pemasaran yang terbaik, desain teknologi, atau manajemen keuangan yang paling cerdas, tetapi berasal dari adanya sistem yang tepat, aktivitas memotivasi, dan mengelola organisasi sumber daya manusia. Konsep *human capital* muncul karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia.²⁰ *Human capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan *intangible asset* yang memiliki banyak kelebihan yaitu:

- a. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
- b. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna.
- c. Manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain.

Perlunya *human capital* pada masa sekarang berdasarkan pada:

- 1) Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan non finansial

²⁰Dalam buku *ROI of Human Capital* Jac Fitz-enZ. 2009. *HUMAN CAPITAL Measuring the Economic Value of Employee Performance*

- 2) Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang *skill* dan motivasi tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.
- 3) Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki *skill* dan kemampuan yang lebih baik.
- 4) Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia. Konsep utama dari human capital menurut Becker adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Pada saat mengoptimalkan dan mengukur *Return On Investment (ROI)* pada *human capital*, perlu memahami bagaimana hal tersebut berinteraksi dengan bentuk *capital* lainnya, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud. *HC ROI* merupakan sejumlah *benefit* yang diperoleh organisasi atau tingkat pengembalian/profitabilitas dari sejumlah uang yang dikeluarkan untuk membiayai tenaga kerja.

3. Komponen *Human Capital*

“*Human Capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *Human Capital* tersebut adalah *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *work group effectiveness* dan *leadership*”.²¹

²¹*Ibid*, h.96



Sumber: *Komponen Human Capital (Andrew Mayo 2000)*

Gambar 1.0 *Komponen Human Capital (Andrew Mayo)*

a. *Individual Capability*

Kecakapan individu dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera di demonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan. Kecakapan potensial dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan dasar umum (*intelligence* atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat dan *attitudes*).

Individual capability meliputi lima kriteria, yaitu:²²

- 1) *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.
- 2) *Professional and technical know-how*, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya

²²Menurut Mayo. 2000. "*The Role of Employee*h. 43.

kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior.

- 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
- 4) *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
- 5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

b. *Individual Motivation*

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.²³

Sikap mental, karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi, dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

²³AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 63

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:²⁴

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain

c. *The Organization Climate*

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Berdasarkan hasil riset dari C.O'Reily III, J.Rhatman dan D.F Caldwell dikemukakan tujuh karakteristik primer yang secara bersama sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

²⁴Follis, E. (2001). Organization development & human resources: Planning for the future. *Organization Development Journal*, 19(2), 37-46.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. Suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimum kepada perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Apabila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka mereka akan bekerja keras demi perkembangan perusahaan.

d. *Workgroup Effectiveness*

Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang di definisikan oleh tujuan-tujuan tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif.

“Karakteristik tim kerja yang efektif ini memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektivitas sebuah tim”. Ketiga aspek tersebut adalah:²⁵

²⁵Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta. h.44

- 1) Aspek Internal
 - a) Definisi yang baik tentang tugas-tugas tim
 - b) Penetapan target jangka panjang dan periodik
 - c) Pembatasan masalah dan macam-macamnya
 - d) Terdapat alternatif yang relevan
- 2) Aspek Manajerial
 - a) Persiapan yang baik
 - b) Persamaan yang matang
 - c) Penetapan standar-standar penilaian hasil
 - d) Kerangka-kerangka yang diikuti
 - e) Kepemimpinan yang baik bagi tim
 - f) Pembuatan keputusan dengan kata sepakat bukan dengan aklamasi atau suara yang paling minim
- 3) Aspek Perilaku/Sosial
 - a) Keikutsertaan semua anggota dalam mendiskusikan masalah dan solusi penyelesaian
 - b) Menerima tugas yang dibebankan kepada anggota dan mempersiapkan diri untuk melaksanakannya dengan baik
 - c) Memberikan atensi dan kesadaran dan pemahaman kepada orang secara bijaksana
 - d) Mengungkapkan perasaan dan indra terhadap pemikiran dan pandangan
 - e) Kesadaran anggota dan pemahaman mereka terhadap masalah yang ada, kerangka penyelesaian, usaha-usaha pelaksanaan, kerjasama, pengorbanan dan pemberian bantuan dan adanya polemik dan konflik kerangka kerja, bukan sekitar kepribadian.

e. *Leadership*

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.²⁶

²⁶Weatherly, L.A. 2003. "The Value of People: The Challenges and Opportunities of Human Capital Measurement and Reporting," dalam *Research Quarterly. Society for Human Resource Management*. h. 77

“Kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.²⁷ Selanjutnya beliau mengatakan, karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1) Seseorang yang belajar seumur hidup Seseorang belajar tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Selain itu, mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber pembelajaran.

2) Berorientasi pada pelayanan Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberikan pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

3) Membawa energi yang positif Dalam menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan dalam kondisi yang tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif.

4. Indikator *Human Capital*

Indikator untuk mengukur *Human Capital* ada lima indikator, yaitu:²⁸

- a. *Skill* (Keterampilan)
- b. Inovasi
- c. Kreativitas
- d. *Life Experience* (Pengalaman)
- e. *Knowledge* (Pengetahuan)

²⁷Usup, R. C. (2011). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan (Studi pada Industri Jasa Bank Umum di Kalteng). Disertasi. Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya. Malang. h. 39

²⁸Schermerhorn, Jr., John R., 2005. *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. purnama putranata dan surya dharma, Yogyakarta. h. 33

B. Kinerja Karyawan

1. Defenisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangku negara²⁹.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu juga sebagai tangka pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.³⁰

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun.³¹

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu instansi dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

2. Faktor-faktor Pembentuk Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :³²

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

²⁹AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya* h. 65

³⁰ Menurut Simanjuntak dalam Wibowo, 2012. *Manajemen Perubahan*, Jakarta, PT Raja Grafindo, h. 122

³¹Hendrawan, Sanerya et al. 2012. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*. Graha Ilmu. Yogyakarta. h.88

³²AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya*h. 67

diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

d. Otoritas (wewenang)

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

e. Disiplin

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

f. Inisiatif

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

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut³³:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu³⁴ :

- 1) Kualitas.

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

- 2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu.

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

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya* h.68

³⁴Sudarmanto, 2009. '*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*'. *Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 11

4) Kerjasama.

Kerjasama diukur dari bagaimana keaktifan dan keefektifan kerja karyawan dengan rekan kerja lainnya.

5. Motivasi Kerja Dalam Ekonomi Islam

Dalam bekerja, manusia harus memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai kualitas kerja yang baik agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dalam etos ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu untuk menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaan yang diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekalincacat dari hasil pekerjaannya (no single defect).

Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus didalam mengambil keputusan para pemimpin pemegang amanah termasuk hakim harus berlandaskan penghargaan islam atas hasil karya dan upaya manusia untuk bekerja ditempatkan pada dimensi yang setara iman, bahkan bekerja menjadikan jaminan diampuninya dosa dosa manusia.

Firman Allah SWT tentang bekerja dalam Surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”³⁵

Berdasarkan ayat di atas, Allah telah menurunkan rezeki untuk kita maka kita sebagai manusia dilarang bermalas-malasan dalam bekerja karena apa yang kita usahakan itulah yang menjadi milik kita serta bekerjlah dengan giat agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan tidak mendzholimi majikan/pengusaha. Dengan demikian untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja

³⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan. Surat At-Taubah ayat 105. PT Syaamil Cipta Media, h. 203.

yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yaitu sistem reward and penalty dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan.

C. Kajian Terdahulu

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------|---|---|---|
| 1. | Siti Julaika | Analisis Pengaruh <i>Financial aspect, Human Capital, dan Innovation Capital</i> , Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS) Studi Kasus Pada UMKM Di Wilayah Tangerang Selatan) | Y=Kinerja Keuangan UMKM X1= <i>Financial aspect</i> X2= <i>Human Capital</i> X3= <i>Innovation Capital</i> | Nilai rata-rata <i>human capital</i> pelaku UMKM di wilayah Tangerang Selatan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata <i>financial aspect</i> dan <i>innovation capital</i> . Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas modal manusia pelaku UMKM di wilayah Tangerang Selatan memiliki kesempatan untuk dapat meningkatkan kinerja usaha. Peningkatan kapasitas modal keuangan dan kapasitas modal inovasi dapat dilakukan dengan kualitas sumber daya manusia |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| 2. | Iwan Sukoco dan Dea Prameswari | Pendekatan Human Capital Untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif | Y=Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif X=Pendekatan Human Capital | Penerapan komponen human capital pada PT X belum optimal: artinya belum sesuai dengan pendekatan yang seharusnya, terutama pada aspek <i>individual capability</i> dan <i>individual motivation</i> . |
| 3. | Prayedi Cahya, Heru Susilo, Edlyn Khurotal Aini | Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang) | X = <i>Human Capital</i> Y = Kinerja Perusahaan | Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh variabel bebas <i>Individual Capablity, Individual Motivation, The Organizational Climate, Workgroup Effectiveness, Leadership</i> mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja <i>non-finansial</i> perusahaan pada perusahaan industri periklanan yang terdaftar pada Asosiasi Advertising Malang. |

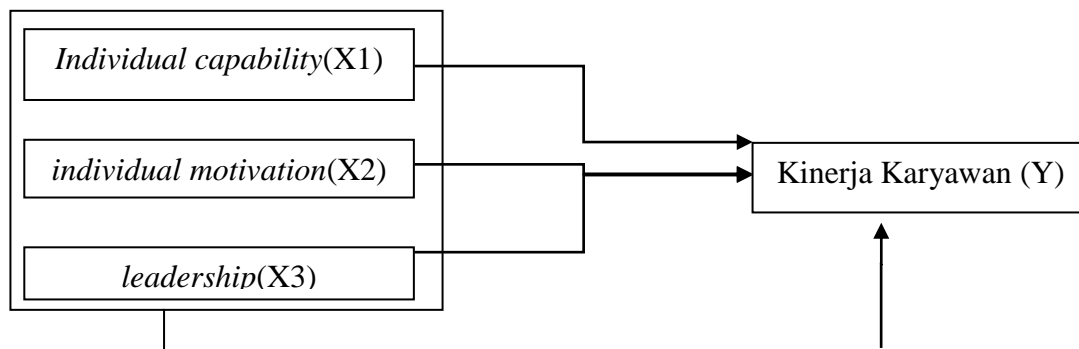
| | | | | |
|----|--------------------|--|---|--|
| 4. | Zuriani Ritonga | Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mustika Asahan Jaya | $X = \text{Human Capital}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka diperoleh kevalitan data kuesioner dan reliabilitas seluruh instrumennya. parsial human capital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. |
| 5. | Yuni Kasmawati | Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu tinjauan Teoritis) | $X = \text{Human Capital}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$ | Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh <i>human capital</i> . |

D. Kerangka Teoritis

Kerangka kerja teoritis adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan di antara berbagai macam faktor yang telah diidentifikasi sebagai sesuatu hal yang penting bagi suatu masalah. Dalam hal ini, kerangka kerja teoritis membahas keterhubungan antar variabel yang dianggap terintergrasikan dalam dinamika situasi yang akan diteliti. Melalui pengembangan kerangka kerja konseptual, memungkinkan kita untuk menguji beberapa hubungan antar variabel, sehingga kita dapat mempunyai pemahaman yang komprehensif atas masalah yang sedang kita teliti.³⁶

³⁶ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h.23.

Dengan memperhatikan uraian diatas, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang penulis jadikan sebagai landasan berpikir kedepannya. Untuk itu penulis menguraikan landasan berpikir pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

a. Variable Penelitian (X)

Variable independen adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat), dalam hal ini adalah *individual capability*(X_1), *individual motivation* (X_2), dan *leadership* (X_3).

b. Variable Dependen (Y)

Variable dependen adalah variable yang dipengaruhi oleh variable independen, dalam penelitian ini variable dependen adalah kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif

Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_{01} = Tidak adanya pengaruh *Individual Capabilty* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah.

- H_{a1} = Adanya pengaruh *Individual Capabilty* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah .
- H_{o2} = Tidak adanya pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah .
- H_{a2} = Adanya pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah .
- H₀₃ = Tidak adanya pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah .
- H_{a3} = Adanya pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah.
- H₀₄ = Tidak adanya pengaruh *Individual Capabilty, Individual Motivation* dan *leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah .
- H_{a4} = Adanya pengaruh *Individual Capabilty, Individual Motivation* dan *leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi atau kejadian yang ada.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Sumut Syariah dan waktu penelitian dilakukan sejak bulan Agustus 2019 sampai dengan Maret 2020.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berisikan pernyataan-pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.
- b. Data sekunder, yaitu data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data primer didapat dengan menyebarkan kuesioner di lokasi penelitian dan wawancara terhadap pegawai yang merupakan objek dari penelitian terhadap nasabah yang merupakan objek dari penelitian yang terdiri dari karyawan PT Bank Sumut Syariah.

Adapun data dikumpulkan menggunakan angket dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai pada sangat

setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Tabel 3.1
Instrumen Skala *Likert*

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank SUMUT Syariah Jl. Imam Bonjol Medan yang terdiri dari 100 populasi.

1. Penentuan Ukuran Sampel

Ukuran sampel adalah banyak individu, subjek atau elemen-elemen dari suatu populasi yang diteliti untuk diambil sampelnya. Karena keterbatasan waktu, dana, tenaga dan besarnya jumlah populasi.

Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, jadi penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu 30 karyawan

³⁷Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 90

yang terdiri dari yang terdiri dari 10 karyawan bagian account officer, 10 karyawan bagian Costumer service, dan 10 karyawan bagian Marketing.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan pemahaman tentang variabel yang diteliti perlu dijelaskan variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan.

Secara operasional, variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *individual capability*, *individual motivation*, dan *leadership*. Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Bank SUMUT Syariah Imam Bonjol.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya³⁸.

Indikatornya adalah:³⁹

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

³⁸AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya* h. 65

³⁹Sudarmanto, 2009. '*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*'. *Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 11

2. *Human Capital*

Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam human capital merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.⁴⁰

Pengukuran indikator kesehatan dalam *human capital* dilakukan dengan menggunakan nilai angka harapan hidup (AHH). Nilai AHH merupakan rata-rata perkiraan banyak tahun yang dapat ditempuh oleh seseorang selama hidup. Semakin tinggi angka harapan hidup seseorang maka semakin berkualitas indikator kesehatannya. Selain AHH, banyak metode yang dapat digunakan untuk mengukur indikator kesehatan seperti kematian bayi dan kematian ibu hamil. Hal ini bergantung dari tujuan penelitian yang diharapkan.

Pengukuran indikator pendidikan dilakukan dengan menggabungkan dua komponen, yaitu angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah. Angka melek huruf adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang dapat membaca dan menulis huruf latin dan atau huruf lainnya. Rata-rata lama sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 15 tahun keatas dalam menjalani pendidikan formal. Komponen melek huruf dirasa terlalu sederhana untuk mengukur tingkat pendidikan karena pendidikan semakin mudah diakses oleh banyak orang. Kedua komponen tersebut merupakan ukuran yang tepat dalam menentukan kualitas pendidikan seseorang. Rata-rata lama

⁴⁰ Bontis dan Serenko, dalam *Jurnal of Applied Bussiness*h. 270

sekolah dapat secara jelas menggambarkan kualitas pendidikan seseorang, seperti lulusan SD dengan lulusan Doktor akan memiliki perbedaan kemampuan yang berpengaruh terhadap tingkat produktifitas.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisinoer layak digunakan sebagai instrument penelitian.⁴¹ Validitas menunjukkanseberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Reabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* dengan kritesia sebagi berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas rebilitasnya dengan kriteria sebagi berikut:

- a. Jika r -alpha positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel.
- b. Jika r -alpha negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

⁴¹Sugiyono, 2014, *Penelitian Kuantitatif dan D & R*, Bandung: ALFABETA, h 89

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal.⁴² Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Asymp.sig.(2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dengan korelasi rank spearman lazim dipergunakan meskipun menimbulkan bias, karenapengamatan antara satu pengamat dengan pengamat lain bisa menimbulkan perbedaan persepsi. Oleh karena itu, penggunaan uji statistic diharapkan menghilangkan unsur bias tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear kesalahan apakah pengganggu (e) mempunyai vaians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁴³ Untuk menguji heterokedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel independent dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar α (5%) maka tidak terdapat heterokedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

d. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka

⁴²Imam Ghozali, 2008 , *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, h. 113.

⁴³*Ibid*

yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.⁴⁴

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

e. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).⁴⁵

Kriteria pengujian:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima

f. Uji Parsial (t)

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel terkait dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih variabel terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda dengan memakai program *SPSS* yaitu:

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X1 = Variabel bebas (*Individual Capability*)

X2 = Variabel bebas (*Individual Motivation*)

X3 = Variabel bebas (*leadership*)

a = konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standar *error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

⁴⁴Imam Ghazali, 2008 , *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, h. 113.

⁴⁵*Ibid*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Bank Sumut Syariah

1. Sejarah Perusahaan

PT Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara, yang berkantor pusat di di Jl Imam Bonjol No. 18 Medan, Sumatra Utara. PT BPD Sumut atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah Bank Pembangunan Daerah bersifat devisa didirikan pada tanggal 4 November 1961. Bank Sumut dibentuk dengan status Perseroan Terbatas.

PT Bank Sumut kemudian dialihkan menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pada tahun 1965 sebelum dikembalikan statusnya sebagai Perseroan Terbatas pada tahun 1999. PT Bank Sumut termasuk dalam jajaran Bank Pembangunan Daerah yang memiliki aset terbesar, saat ini asetnya telah mencapai 27 triliun dengan dukungan 200 unit kantor yang terdiri dari Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang, Cabang Pembantu, Cabang Unit Mikro serta *payment point*, dengan cakupan wilayah kerja hingga DKI Jakarta (Cabang Atrium Senen, Cabang Melawai dan Capem Cideng. Untuk mendukung layanan syariah, sejak tahun 2004 PT Bank Sumut juga telah membuka Unit Usaha Syariah yang saat ini telah memiliki 18 kantor cabang dan capem dengan aset telah mencapai 1,5 triliun. Dalam rangka mendukung layanan jasa perbankan kepada masyarakat ATM PT Bank Sumut juga telah bergabung dengan jaringan ATM Bersama, BANKCARD Malaysia, pembelian pulsa, pembayaran listrik, air dan berbagai macam jasa perbankan lainnya.

Fungsi dari pendirian PT Bank Sumut adalah alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan, PT Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah, jaringan layanan PT Bank Sumut juga mencakup seluruh wilayah Indonesia melalui kerjasama dengan seluruh Bank Pembangunan Daerah dengan layanan

DPD Net online dan untuk transaksi kiriman uang dari dan keluar negeri dilakukan dengan *western union*.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama di kalangan *stakeholder* PT Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU NO 10 tahun 1998 tentang perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan unit usaha syariah. Pendirian unit usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil observasi yang dilakukan delapan (8) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 65% untuk tingkat ketertarikan diatas 50% untuk kegiatan mendapatkan pelayanan bank syariah.

2. Visi dan Misi Bank Sumut

Adapun Visi dan Misi PT Bank Sumut adalah: ⁴⁶

a. Visi PT Bank Sumut

”Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat”

b. Misi PT Bank Sumut

Misi dari PT Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*.

⁴⁶ Bank Sumut, “Visi Dan Misi,” <http://www.banksumut.com> (15 Maret 2020), h.1

c. Statement Budaya Perusahaan pada PT. Bank Sumut

Statement Budaya Perusahaan atau sering dikenal dengan nama Motto dari PT. Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK”. Makna dari TERBAIK yaitu: ⁴⁷

- 1) Berusaha untuk selalu Terpercaya
- 2) Energik didalam melakukan setiap kegiatan
- 3) Senantiasa bersikap Ramah
- 4) Membina Hubungan secara Bersahabat
- 5) Menciptakan suasana yang Aman dan nyaman
- 6) Memiliki Integritas tinggi Integritas tinggi
- 7) Komitmen penuh untuk memberikan yang terbaik.

3. Produk-produk PT Bank Sumut

Tata cara beroperasi Bank Syariah umumnya dan Bank Sumut Syariah khususnya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Quran dan Hadits. Prinsip Unit Usaha Syariah ini menjadi dalam menerapkan fitur-fitur produk Bank Sumut Syariah, baik itu produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana.

Adapun produk sumber dana dan penyaluran dana di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah adalah sebagai berikut:

a. Produk Penghimpunan Dana

- 1) Tabungan *Marhamah*

Tabungan *Marhamah* berdasarkan fatwa Majelis Ulama Nomor 02/DSNMUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H / 1 April 2000 M. Tabungan marhamah berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (*shahibul maal*) dan Bank sebagai pengelola (*mudharib*).

⁴⁷Bank Sumut, “Statement Budaya Perusahaan,” <http://www.banksumut.com> (15 Maret 2020),h.1

2) Tabungan Marwah

Bank Sumut Syariah mempunyai produk tabungan marwah yang berprinsip *wadiah yad al dhamanah* (titpan dana) yang berdasarkan Majelis Ulama Indonesia nomor 02/DSN-MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H / 1 April 2004 M. Bank tidak mengurangi saldo tabungan milik nasabah kecuali dengan persetujuan penabung untuk tujuan tertentu. Selain itu tabungan marwah juga bebas administrasi bulanan. Penyetoran dan penarikan dapat dilakukan setiap saat di seluruh PT Bank Sumut secara online. Bank tidak memberikan bagi hasil kepada penabung tetapi memungkinkan diberikan bonus namun tidak dijanjikan di awal kesepakatan. Saldo tabungan dapat dijadikan sebagai jaminan pembayaran.

b. Giro

1) Simpanan Giro *Wadiah*

Bank Sumut Syariah memiliki produk giro *wadiah* yang berprinsip *Wadiah Yad Al Dhamanah* (tujuan murni) yang berdasarkan Fatwa Majelis Ulama Nomor 01/DSN MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H/1 April 2000 M. Pada produk giro *wadiah* ini, anda menitipkan dana pada Bank Sumut Syariah. Bank Sumut Syariah akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu anda membutuhkannya. Saldo giro *wadiah* dapat dijadikan jaminan pembiayaan. Nasabah dapat menarik dananya setiap saat dengan menggunakan cek atau bilyet giro diseluruh unit kantor PT Bank Sumut secara online dengan mengikuti ketentuan yang berlaku.

2) Simpanan Giro *Mudharabah*

Bank Sumut Syariah mempunyai produk giro mudharabah yang berlaku sejak tanggal 29 Juni 2012. Pada produk giro mudharabah ini nasabah menitipkan dana pada Bank Sumut

Syariah dengan menggunakan akad mudharabah. Kemudian pihak Bank akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Atas penggunaan dana tersebut yang menggunakan akad mudharabah nasabah memperoleh bagi hasil dengan perolehan nisbah antara nasabah dengan bank sebesar 25%:75%.

Saldo giro mudharabah bisa dijadikan jaminan pembiayaan. Nasabah dapat menarik dananya setiap saat dengan menggunakan cek atau bilyet giro diseluruh unit kantor Bank Sumut Syariah secara online dengan mengikuti ketentuan yang berlaku.

c. Deposito Ibadah Mudharabah

Investasi berjangka yang aman dengan bagi hasil yang menguntungkan dan akan terus tumbuh. Deposito berdasarkan Fatwa Majelis Ulama Nomor 03/DSN MUI/IV/2000 tanggal 26 Dzulhijjah 1420 H/1 April 2000 M.

Dengan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*, deposito ibadah akan mengelola dana investasi anda sebagai investasi berjangka yang akan terus tumbuh dengan aman, berkah, tentram dan menguntungkan.

d. Tabungan Haji Makbul

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

e. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Modal Kerja

(a) iB Modal Kerja *Mudharabah*

Pembiayaan iB modal kerja dengan akad mudharabah adalah akad kerjasama antara bank sebagai pemilik dana penuh (100%) dengan nasabah sebagai pengelola dana (pemilik keahlian) untuk melaksanakan usaha tertentu dimana pembagian keuntungan/ bagi hasil dihitung dengan menggunakan metode bagi untung

dan rugi atau metode bagi pendapatan antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati. Jangka waktu pengembalian pokok pembiayaan dan pembagian keuntungan bagi hasil maksimal 60 bulan.

(b) iB Modal Kerja *Musyarakah*

Pembiayaan iB modal kerja dengan akad mudharabah adalah akad kerjasama antara Bank dengan nasabah yang sama-sama memiliki modal dalam mengelola usaha tertentu, dimana pembagian keuntungan/bagi hasil dihitung dengan metode bagi untung dan rugi atau metode bagi pendapatan antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang disepakati. Pembiayaan iB Modal Kerja *Musyarakah* bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang kekurangan dana modal dalam rangka mengembangkan usaha yang produktif, halal dan menguntungkan. Pelunasan pembiayaan tersebut dapat diangsur berdasarkan proyeksi arus kas (*cash flow*) usaha nasabah.

2) Pembiayaan KPR iB Griya

Pembiayaan KPR iB Griya adalah pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk kebutuhan pembelian Rumah baik berupa Rumah Tinggal yang dijual melalui Pengembang atau bukan Pengembang di lokasi-lokasi yang telah ditentukan bank dengan system *Murabahah* (jualbeli).

3) Pembiayaan iB *Murabahah* Cicil Emas

Pembiayaan iB *Murabahah* Cicil Emas adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli dengan barang (*mabi'*) berupa emas, dimana Bank memberikan fasilitas pembiayaan kepada Nasabah untuk melakukan pembelian barang berupa emas batangan yang pembayarannya dilakukan dengan cara angsuran yang sama setiap bulan. Pembiayaan iB *Murabahah* Cicil Emas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk memiliki emas dengan pembayaran secara cicilan untuk tujuan investasi.

4) Pembiayaan iB Multiguna

Pembiayaan iB Multiguna dengan akad *murabahah* adalah jual beli atau sesuatu barang dengan harga yang disepakati di awal pada akad, dimana bank menyebutkan harga beli dan margin keuntungan bank. Produk pembiayaan ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha untuk investasi pengadaan barang modal dan lahan perkebunan. Selain untuk investasi produk, juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi misalnya, pembelian/merenovasi rumah, membeli kendaraan bermotor dan sebagainya.

f. Produk Jasa

1) Gadai Emas

Pinjaman dengan gadai emas adalah fasilitas pinjaman tanpa imbalan dengan jaminan emas yang kewajiban peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu, jaminan emas yang diberikan disimpan dan dalam penguasaan/pemeliharaan Bank dan atas penyimpanan tersebut nasabah diwajibkan membayar biaya sewa.

2) ATM Bank SUMUT Syariah

ATM Syariah adalah fasilitas yang diberikan kepada nasabah tabungan iB Martabe bagi hasil untuk memudahkan dalam melakukan transaksi penarikan uang tunai, transfer dana antar cabang Bank SUMUT dan transfer antar Bank lainnya. Selain itu, ATM Syariah juga dapat digunakan untuk membayar telepon, Telkom *speedy*, Flexi, pembeian pulsa, pembayaran tagihan handphone bahkan untuk pembelian tiket pesawat.

3) Kiriman Uang (Transfer)

Transfer uang (Transfer) yaitu suatu jasa bank dalam pengiriman dana dari suatu cabang ke cabang yang lain atas permintaan

pihak ketiga (Ijab dan Qabul) untuk dibayarkan kepada penerima ditempat lain. Kiriman uang menggunakan prinsip wakalah.

4) Kliring

Kliring yaitu tata cara perhitungan utang piutang dalam bentuk surat-surat dagang dan surat-surat berharga antara bank peserta kliring dengan maksud agar perhitungan utang piutang itu terselenggara dengan mudah, cepat dan aman, serta landasan syariahnya dengan menggunakan prinsip wakalah.

5) Bank Garansi

Bank Garansi yaitu pemberian janji Bank (penjamin) kepada pihak lain (terjamin) untuk jangka waktu tertentu, jumlah tertentu dan keperluan tertentu, bahwa Bank akan membayar kewajiban nasabah yang diberi garansi Bank kepada pihak lain tersebut, apabila bank tersebut cedera janji. Bank Garansi menggunakan prinsip kafalah. Dalam aplikasinya pada PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah, Bank memberikan garansi bank untuk kontraktor, yaitu jaminan penawaran (*Tender Bond*), penerimaan uang muka (*Advance Payment Bond*), melaksanakan pekerjaan (*Performance Bond*), pemeliharaan (*Maintenance/Retention Bond*).

6) Inkaso (Jasa Tagihan)

Merupakan fasilitas yang diberikan kepada nasabah atas kepastian dan pengurusan penagihan warkat-warkat yang berasal dari kota lain secara cepat dan aman berdasarkan prinsip wakalah.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Pengujian instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan kesahihan suatu alat ukur.

Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (*instrument*). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil tetap. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6.

Apabila hasil uji validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sampel yang digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas ini adalah 30 responden dengan *degree of freedom* sebesar $(df) = 30 - 2 = 28$ dengan tingkat signifikan = 5% (0.05), maka didapat nilai $r_{tabel} = 0.361$. Sedangkan untuk uji reliabilitas, dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.6 .

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

| No | Pernyataan | r hitung | r tabel | Ket |
|----|------------|----------|---------|-------|
| 1 | Y1.1 | 0.608 | 0.361 | Valid |
| 2 | Y1.2 | 0.665 | 0.361 | Valid |
| 3 | Y1.3 | 0.874 | 0.361 | Valid |
| 4 | Y1.4 | 0.877 | 0.361 | Valid |
| 5 | X1.1 | 0.873 | 0.361 | Valid |
| 6 | X1.2 | 0.873 | 0.361 | Valid |
| 7 | X2.1 | 0.855 | 0.361 | Valid |
| 8 | X2.2 | 0.866 | 0.361 | Valid |
| 9 | X3.1 | 0.960 | 0.361 | Valid |
| 10 | X3.2 | 0.957 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa ada 10 butir pernyataan yang diajukan kepada 30 responden, dan dapat diketahui bahwa semua

pernyataan memiliki nilai validitas > 0.361 , maka dapat disimpulkan pernyataan pada kuesioner semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan kriteria yang digunakan yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0.60 . Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0.60 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .762 | 4 |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.762 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap reliabel.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas *Individual Capability*

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .688 | 2 |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.688 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel *individual capability* dianggap reliabel.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas *Individual Motivation*

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .650 | 2 |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.650 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel *individual motivation* dianggap reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Leadership

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .911 | 2 |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0.911 > 0.6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel *leadership* dianggap reliabel.

c. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang disebarkan kepada karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan sebanyak 30 orang yaitu sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden

jenis_kelamin

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| laki-laki | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 |
| Valid perempuan | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan yang menunjukkan jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak

17 orang atau 56,7% sedangkan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 43,3%.

2) Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Usia Responden

usia

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 23-29 | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| 30-40 | 20 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan keterangan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-29 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3% kemudian untuk responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 20 orang atau 66,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh usia 30-40 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Pendidikan Terakhir Responden

pendidikan_terakhir

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid diploma | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| s1_s2_s3 | 22 | 73.3 | 73.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir

diploma yaitu sebanyak 8 orang atau 26,7%, kemudian S1/S2/S3 sebanyak 22 orang atau 73,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi memiliki riwayat pendidikan terakhir S1/S2/S3

4) Lama bekerja

Data mengenai termal waktu lama berkerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Lama Bekerja Responden

lama_bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3-5tahun | 7 | 23.3 | 23.3 | 23.3 |
| Valid 5-10tahun | 21 | 70.0 | 70.0 | 93.3 |
| diatas_10tahun | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2020

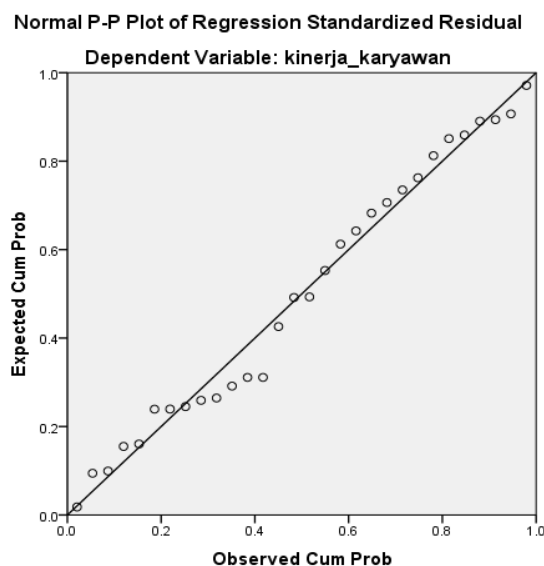
Berdasarkan keterangan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang memiliki waktu lama bekerja 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 23,3%, kemudian 5 – 10 tahun sebanyak 21 orang atau 70,0%, dan diatas 10 tahunb sebanyak 2 orang atau 6,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi dengan karyawan yang telah lama bekerja selama 5-10 tahun.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dari variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis

diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Kemudian pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut ini uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kurva Normal Probability P-Plot

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal P-Plot menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data terdistribusinormal.

. Tabel 4.10 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.41639244 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .132 |
| | Positive | .132 |
| | Negative | -.064 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .723 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .673 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Pada tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,673 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,67 > 0,05$). Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika besar *Variabel Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut ini tabel uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

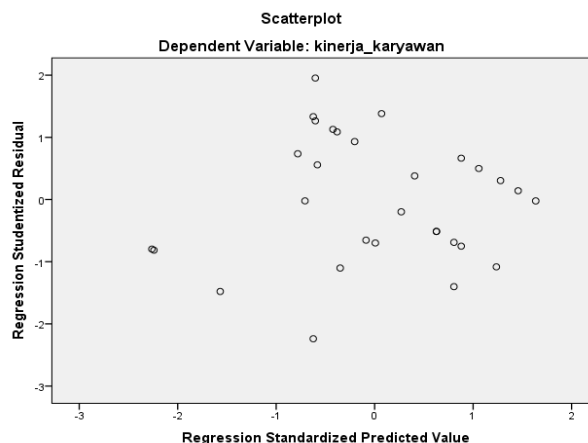
| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|------------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| | (Constant) | |
| | individual_capability | .988 1.012 |
| | individual_motivation | .970 1.031 |
| | leadership | .974 1.027 |

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) tertinggi sebesar 1,027 dan nilai *Tolerance* tertinggi sebesar 0,988 yang berarti nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kurva Scatterplot

Sumber: Data Primer yang telah diolah,2020.

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut, dapat dilihat bahwa grafik *Scatterplot* menunjukkan jika sebaran data berada diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterodekastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (*Individual capability*, *individual motivation* dan *leadership*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini tabel uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .671 ^a | .450 | .387 | 1.49588 |

a. Predictors: (Constant), leadership, individual_capability, individual_motivation

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan keterangan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 45,0% sedangkan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih terdapat variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji t (Parsial)

Besarnya angka t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k$ yaitu $(30 - 4) = 26$ sehingga diperoleh ketentuan nilai t_{tabel} sebesar 2,055. Berikut tabel hasil uji t :

Tabel 4.13 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 4.537 | 3.327 | | 1.364 | .184 |
| 1 individual_capability | 1.064 | .256 | .609 | 4.164 | .000 |
| individual_motivation | .229 | .208 | .163 | 1.101 | .281 |
| leadership | .256 | .208 | .181 | 1.229 | .230 |

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh *individual capability* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : *individual capability* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : *individual capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas untuk variabel *individual capability* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.164 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.164 > 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya *individual*

capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan.

2) Pengaruh *individual motivation* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : *individual motivation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : *individual motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel kualitas produk menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.101 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.101 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya *individual motivation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan, dengan demikian hipotesis terbukti.

3) Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H_0 : *leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel kualitas produk menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.229 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.229 < 2,055$) dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya *leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan, dengan demikian hipotesis terbukti.

c. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini tabel Uji F :

Tabel 4.14
Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 47.688 | 3 | 15.896 | 7.104 | .001 ^b |
| | Residual | 58.179 | 26 | 2.238 | | |
| | Total | 105.867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), leadership, individual_capability, individual_motivation

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dengan taraf signifikansi 5% dan dengan $df(n1) = k-1=3$ dan $df(n2) = n-k=26$, diperoleh f_{hitung} sebesar 7.104 dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian $f_{hitung} 7.104 > f_{tabel} 2,98$ dan $sig 0,001 < 0,05$. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan

4. Regresi Linear Berganda

Analisis Linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam menganalisis berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.537 | 3.327 | | 1.364 | .184 |
| | individual_capability | 1.064 | .256 | .609 | 4.164 | .000 |
| | individual_motivation | .229 | .208 | .163 | 1.101 | .281 |
| | leadership | .256 | .208 | .181 | 1.229 | .230 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020.

Dari tabel 4.15 diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 4,537 sedangkan nilai koefisien regresi *individual capability* (X_1) = 1,064 , *individual motivation* (X_2) = 0,229 dan *leadership* (X_3) = 0,256. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 0,695 + 0,308X_1 + 0,130X_2 + 0,256X_3 + e$$

- a. Konstanta sebesar 4,537 menyatakan bahwa jika *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* diabaikan atau sama dengan nol, maka kepuasan nasabah adalah sebesar 4,537.
- b. Koefisien regresi berganda *individual capability* adalah sebesar 1,064. Artinya bahwa setiap kenaikan *individual capability* sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,064. Begitu juga sebaliknya, apabila *individual capability* mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,064.
- c. Koefisien regresi berganda *individual motivation* adalah sebesar 0,229. Artinya bahwa setiap kenaikan kualitas produk sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,229. Begitu juga sebaliknya, apabila *individual motivation* mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,229.
- d. Koefisien regresi berganda *leadership* adalah sebesar 0,256. Artinya bahwa setiap kenaikan kualitas produk sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,256. Begitu juga sebaliknya, apabila *leadership* mengalami penurunan 1

satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,256.

- e. Dari hasil regresi diatas menunjukkan bahwa variabel *individual capability* memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *individual motivation* dan *leadership*. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi diatas melalui nilai koefisien beta *individual capability* sebesar 1,064 yang lebih besar dari nilai koefisien *individual motivation* sebesar 0,229 dan *leadership* sebesar 0,256.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *individual capability* terhadap kinerja karyawan.

Kecakapan individu dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera di demonstrasikan dan diuji sekarang. *Individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu: *Personal capabilities, Profesional and technical know-how, Experience, The network and range of personal contacts, The value and attitudes that influence actions*.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.164 > 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, maka *individual capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan.

2. Pengaruh *individual motivation* terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif

terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁴⁸

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.101 < 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diolak dan H_0 diterima, maka *individual motivation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan.

3. Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.⁴⁹ “Kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.⁵⁰

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.229 < 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diolak dan H_0 diterima, maka *leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan. Berarti kepemimpinan di divisi pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan masih kurang efektif dalam membangun human capital karyawannya. Berhubungan dengan rendahnya *leadership* sehingga membuat *individual motivation* dari para karyawan sangat rendah.

4. Pengaruh *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian F dengan $df(n1) = k-1=3$ dan $df(n2) = n-k=26$, diperoleh f_{hitung} sebesar 7.104 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian $f_{hitung} 7.104 > f_{tabel} 2,98$ dan $sig 0,001 < 0,05$. Maka penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan pada H_a diterima, yang berarti

⁴⁸AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 63

⁴⁹Menurut Tannebaum, Weschler and Nassarik

⁵⁰Shared Goal, Hemhiel & Coons

variabel *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan.

Faktor yang paling dominan adalah variabel *individual capability* memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *individual motivation* dan *leadership*. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi diatas melalui nilai koefisien beta *individual capability* sebesar 1,064 yang lebih besar dari nilai koefisien *individual motivation* sebesar 0,229 dan *leadership* sebesar 0,256.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Individual capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.164 > 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. *Individual motivation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.101 < 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diolak dan H_0 diterima.
3. *Leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Imam Bonjol Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.229 < 2,055$ dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diolak dan H_0 diterima.
4. *Individual capability*, *individual motivation* dan *leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Medan. Faktor yang paling dominan adalah variabel *individual capability* memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *individual motivation* dan *leadership*. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi diatas melalui nilai koefisien beta *individual capability* sebesar 1,064 yang lebih besar dari

nilai koefisien *individual motivation* sebesar 0,229 dan *leadership* sebesar 0,256.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel *Individual Capability* memiliki hasil yang sangat tinggi. Variabel *Individual Capability* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap variabel kinerja karyawan Bank Sumut Imam Bonjol Medan. Kemampuan Individu yang dimiliki oleh setiap modal manusia (*human capital*) dari Bank Sumut Imam Bonjol Medan apabila diolah menjadi lebih baik akan mendapatkan keuntungan yang positif untuk perusahaan. Sedangkan untuk variabel *individual motivation* dan *leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun apabila *leadership* atau kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi tentunya profitabilitas dan kinerja karyawan juga akan semakin baik.
2. Bagi akademik penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai *human capital* (*Individual capability, individual motivation* dan *leadership*) dan sumbangan teori, sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di Perbankan Syariah dan tambahan pustaka pada perpustakaan UIN Sumatera Utara.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian lainnya yang lebih luas, tetapi dalam lingkup kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik terhadap sumbangsih pemikiran terkait dengan kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.

CURRICULUM VITAE

HANAFI

Simple and Active



MY PROFILE

Place of Birth : Medan
Date of Birth : 10 Februari 1997
Gender : Male
Religion : Muslim
Nationality : Indonesia
Marital Status : Single
Phone Number : 085362666368
Email : hanafi10021997@gmail.com

EDUCATION

2015 Finished senior high school (MAN 2 MODEL MEDAN)
2012 Finished junior high school (MTs NEGERI 2 MEDAN)
2009 Finished primary school (MIS AL- MUSTAFAWIYAH)
2004 Finished kindergarden (TK AL- MUSTFWIYAH)

OTHER SKILLS

- Microsoft Office
- Speaking English
- Writing story and some article

EXPERIENCE

2012 - Peserta Olimpiade Geografi di Kantor BMKG Medan
2017 - Turnamen Sepak bola antar sekolah di Medan
2019 - Praktek Magang di BANK SUMUT MEDAN

PERSONAL

TEAM WORK



COMITMENT



CREATIVITY



COMUNICATION



INSTRUMEN KUESIONER

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN NASABAH

- | | | |
|------------------------|--|--------------------------------------|
| 1) Jenis kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2) Usia | : <input type="checkbox"/> 23-29 Tahun | <input type="checkbox"/> 30-40 Tahun |
| 3) Pendidikan Terakhir | : <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> S1/S2/S3 |
| 4) Lama Bekerja | : <input type="checkbox"/> 3-5 Tahun | <input type="checkbox"/> 5-10 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> Diatas 10 Tahun | |

Petunjuk pengisian Kuisisioner :

- 1) Berikan jawaban dengan jujur sesuai dengan keadaan anda, karena jawaban anda akan sangat berharga dalam penelitian ini. Jawaban anda tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap anda karena saya akan menjaminkerahasiaannya.
- 2) Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih:
 - a) STS : Sangat TidakSetuju
 - b) T S : TidakSetuju
 - c) KS :Kurang Setuju
 - d) S :Setuju
 - e) SS : SangatSetuju
- 3) Berikan tanda (v) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda (**Pilih Satu JawabanSaja**).

| Variabel | Indikator | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------------|--|--|----|---|---|----|-----|
| <i>Individual Capability</i> | 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan | 1.Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| | 2. Kesesuaian bidang pekerjaan dengan potensi diri | 2.Pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuan dan minat | | | | | |
| <i>Individual Motivation</i> | 1. Semangat dalam melakukan pekerjaan | 3.Karyawan semangat dan loyal dalam bekerja | | | | | |
| | 2. Keinginan menjadi ahli dalam bidang pekerjaan | 4.Karyawan berkeinginan untuk menjadi <i>expert</i> dalam bidang pekerjaan | | | | | |
| <i>Leadership</i> | 1. Kemampuan mengarahkan pekerjaan yang diberikan kepada tim kerja | 5.Mampu mengarahkan pekerjaan kepada rekan kerja | | | | | |
| | 2. Kemampuan meningkatkan semangat dan motivasi kepada rekan kerja | 6.Mampu memberi semangat dan motivasi kepada rekan kerja lain | | | | | |
| Kinerja Karyawan | 1. Kualitas kerja | 7.Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| | 2. Kuantitas | 8.Karyawan mampu mencapai target sesuai yang diberikan perusahaan | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| | 3. Ketepatan waktu | 9.Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan <i>ontime</i> dan efektif | | | | | |
| | 4. Kerjasama | 10.Karyawan mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja | | | | | |

RELIABILITY

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 13-MAR-2020 12:36:46 |
| Comments | | |
| | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| Input | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 30 |
| | File | |
| | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| | | RELIABILITY |
| | | /VARIABLES=item_1 |
| | | item_2 item_3 item_4 |
| | | /SCALE('ALL |
| | | VARIABLES') ALL |
| | | /MODEL=ALPHA |
| | | /SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax | | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.05 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 13.37 | 2.654 | .364 | .798 |
| item_2 | 13.40 | 2.524 | .441 | .764 |
| item_3 | 13.50 | 1.845 | .729 | .602 |
| item_4 | 13.53 | 1.844 | .738 | .597 |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 12:45:02 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.78 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.90 |

[DataSet0]

Correlations

| | | item_1 | item_2 | skor_total |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | .525** | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| item_2 | Pearson Correlation | .525** | 1 | .873** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| skor_total | Pearson Correlation | .873** | .873** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=item_1 item_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Output Created | 13-MAR-2020 12:45:22 |
| Comments | |
| Input | |
| Active Dataset | DataSet0 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | |
| File | 30 |
| Matrix Input | |

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values
are treated as missing.

| | | |
|-----------|----------------|---|
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.02 |

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .688 | 2 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 4.23 | .392 | .525 | . |
| item_2 | 4.43 | .392 | .525 | . |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 12:59:23 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.05 |

[DataSet0]

Correlations

| | | item_1 | item_2 | skor_total |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | .481** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | | .007 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| item_2 | Pearson Correlation | .481** | 1 | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| skor_total | Pearson Correlation | .855** | .866** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=item_1 item_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Output Created | 13-MAR-2020 12:59:33 |
| Comments | |
| Active Dataset | DataSet0 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | |
| File | 30 |
| Matrix Input | |

Missing Value Handling Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.

| | | |
|-----------|----------------|---|
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .650 | 2 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| item_1 | 4.33 | .644 | .481 | . |
| item_2 | 4.23 | .599 | .481 | . |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 13:09:39 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.22 |

[DataSet0]

Correlations

| | | item_1 | item_2 | skor_total |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | .838** | .960** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| item_2 | Pearson Correlation | .838** | 1 | .957** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| skor_total | Pearson Correlation | .960** | .957** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=item_1 item_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|---------------------------|----------|
| Output Created | 13-MAR-2020 13:09:50 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | |
| File | | 30 |
| Matrix Input | | |

Missing Value Handling Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.

| | | |
|-----------|----------------|---|
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.03 |

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .911 | 2 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| item_1 | 4.27 | .478 | .838 | . |
| item_2 | 4.37 | .516 | .838 | . |

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 11:52:15 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.72 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.76 |

[DataSet0]

Correlations

| | | item_1 | item_2 | skor_total |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | -.245 | .673** |
| | Sig. (2-tailed) | | .192 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| item_2 | Pearson Correlation | -.245 | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .192 | | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| skor_total | Pearson Correlation | .673** | .552** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 skor_total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 11:55:18 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 skor_total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.25 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.25 |

[DataSet0]

Correlations

| | | item_1 | item_2 | skor_total |
|------------|---------------------|--------|--------|------------|
| item_1 | Pearson Correlation | 1 | -.245 | .673** |
| | Sig. (2-tailed) | | .192 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| item_2 | Pearson Correlation | -.245 | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .192 | | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| skor_total | Pearson Correlation | .673** | .552** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

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

```
FREQUENCIES VARIABLES=jenis_kelamin usia pendidikan_terakhir lama_bekerja
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 13-MAR-2020 14:34:18 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=jenis_kelamin usia pendidikan_terakhir lama_bekerja /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.02 |

[DataSet0]

Statistics

| | | | | |
|--|---------------|------|-------------------------|--------------|
| | jenis_kelamin | usia | pendidikan_tera khir | lama_bekerja |
|--|---------------|------|-------------------------|--------------|

| | | | | | |
|---|---------|----|----|----|----|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

jenis_kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 |
| | perempuan | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 23-29 | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | 30-40 | 20 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

pendidikan_terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | diploma | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| | s1_s2_s3 | 22 | 73.3 | 73.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

lama_bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid 3-5tahun | 7 | 23.3 | 23.3 | 23.3 |
| Valid 5-10tahun | 21 | 70.0 | 70.0 | 93.3 |
| Valid diatas_10tahun | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  
/NOORIGIN  
  
/DEPENDENT y  
  
/METHOD=ENTER x1 x2 x3  
  
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Notes

| | |
|------------------------|--|
| Output Created | 14-MAR-2020 16:16:09 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 30 File |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID). |

| | | |
|-----------|--|-------------|
| | Processor Time | 00:00:03.50 |
| | Elapsed Time | 00:00:03.77 |
| Resources | Memory Required | 1956 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 296 bytes |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | leadership, individual_cavability, individual_motivation ^b | | Enter |

- a. Dependent Variable: kinerja_karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .671 ^a | .450 | .387 | 1.49588 |

- a. Predictors: (Constant), leadership, individual_cavability,
individual_motivation
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 47.688 | 3 | 15.896 | 7.104 | .001 ^b |
| | Residual | 58.179 | 26 | 2.238 | | |

| | | | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|
| Total | 105.867 | 29 | | | |
|-------|---------|----|--|--|--|

- a. Dependent Variable: kinerja_karyawan
b. Predictors: (Constant), leadership, individual_cavability, individual_motivation

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.537 | 3.327 | | 1.364 | .184 |
| individual_cavability | 1.064 | .256 | .609 | 4.164 | .000 |
| individual_motivation | .229 | .208 | .163 | 1.101 | .281 |
| leadership | .256 | .208 | .181 | 1.229 | .230 |

- a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

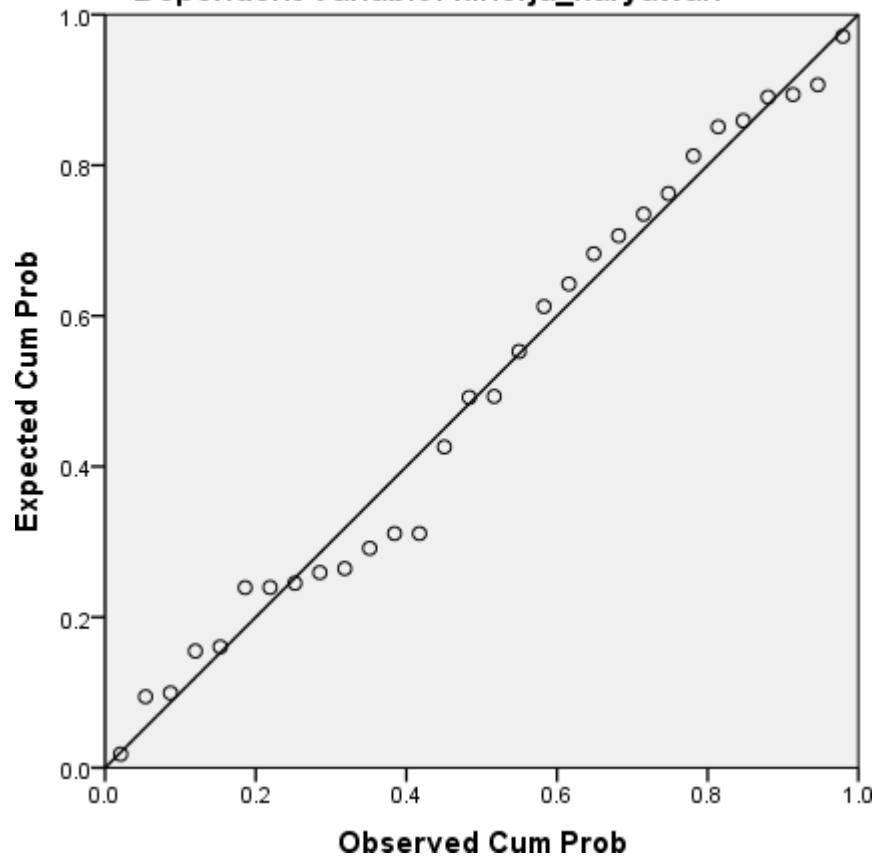
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 15.0322 | 20.0305 | 17.9333 | 1.28234 | 30 |
| Residual | -3.13378 | 2.83915 | .00000 | 1.41639 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.262 | 1.635 | .000 | 1.000 | 30 |
| Std. Residual | -2.095 | 1.898 | .000 | .947 | 30 |

- a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja_karyawan



REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2 x3

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

Notes

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Output Created | | 14-MAR-2020 16:21:23 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION |
| | | /MISSING LISTWISE |
| | | /STATISTICS COEFF |
| | | OUTS R ANOVA |
| | | /CRITERIA=PIN(.05) |
| | | POUT(.10) |
| | | /NOORIGIN |
| | | /DEPENDENT y |
| | | /METHOD=ENTER x1 x2 |
| | | x3 |
| | /RESIDUALS | |
| | NORMPROB(ZRESID) | |
| | /SAVE RESID. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.86 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.80 |
| | Memory Required | 1956 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 296 bytes |
| Variables Created or Modified | RES_1 | Unstandardized Residual |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | leadership, individual_cavability, individual_motivation ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .671 ^a | .450 | .387 | 1.49588 |

a. Predictors: (Constant), leadership, individual_cavability, individual_motivation

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 47.688 | 3 | 15.896 | 7.104 | .001 ^b |
| | Residual | 58.179 | 26 | 2.238 | | |
| | Total | 105.867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), leadership, individual_cavability, individual_motivation

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|-----------------------|-------|-------|------|-------|------|
| | (Constant) | 4.537 | 3.327 | | 1.364 | .184 |
| 1 | individual_cavability | 1.064 | .256 | .609 | 4.164 | .000 |
| | individual_motivation | .229 | .208 | .163 | 1.101 | .281 |
| | leadership | .256 | .208 | .181 | 1.229 | .230 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

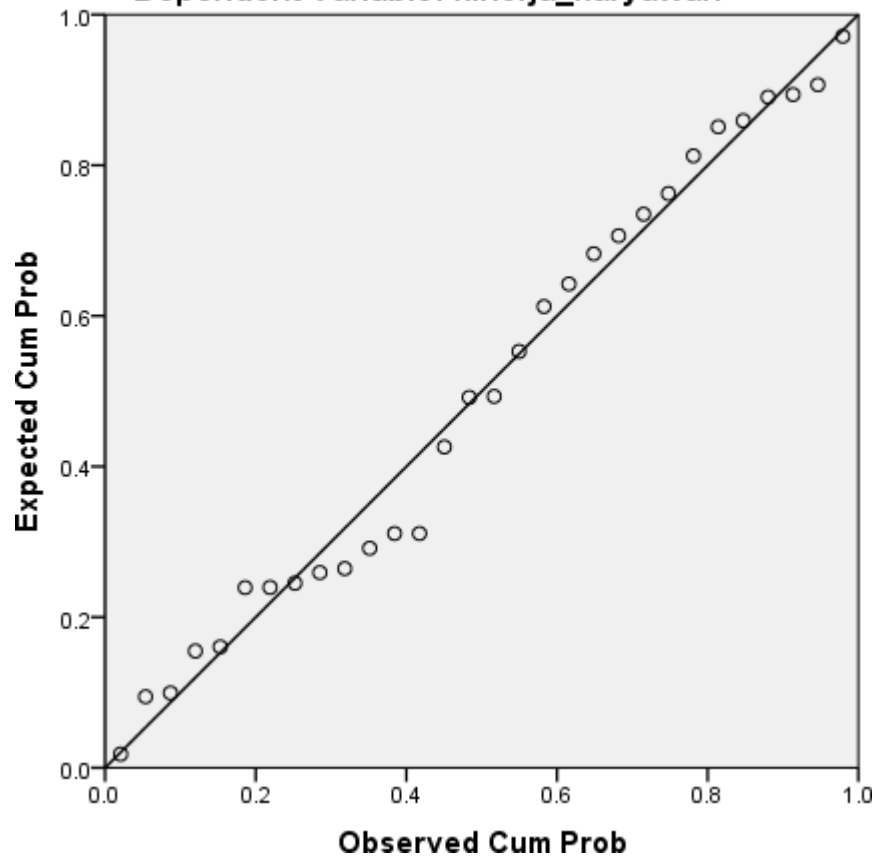
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 15.0322 | 20.0305 | 17.9333 | 1.28234 | 30 |
| Residual | -3.13378 | 2.83915 | .00000 | 1.41639 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.262 | 1.635 | .000 | 1.000 | 30 |
| Std. Residual | -2.095 | 1.898 | .000 | .947 | 30 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja_karyawan



NPAR TESTS

```
/K-S (NORMAL) =RES_1
```

```
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes

| | | |
|----------------|----------------------|----------|
| Output Created | 14-MAR-2020 16:22:52 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |

| | | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|-------------|
| | Filter | <none> | |
| | Weight | <none> | |
| | Split File | <none> | |
| | N of Rows in Working Data File | | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. | |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. | |
| Syntax | | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | | 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time | | 00:00:00.03 |
| | Number of Cases Allowed ^a | | 196608 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.41639244 |
| | Absolute | .132 |
| Most Extreme Differences | Positive | .132 |
| | Negative | -.064 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .723 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .673 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  
/NOORIGIN  
  
/DEPENDENT y  
  
/METHOD=ENTER x1 x2 x3  
  
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
  
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)  
  
/SAVE RESID.
```

Regression

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 16-MAR-2020 12:52:20 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 30 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Syntax | | <pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. </pre> |
| Resources | Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots | 00:00:05.18 00:00:03.91 1956 bytes 552 bytes |
| Variables Created or Modified | RES_1 | Unstandardized Residual |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | leadership, individual_capability, individual_motivation ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .671 ^a | .450 | .387 | 1.49588 |

a. Predictors: (Constant), leadership, individual_capability, individual_motivation

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 47.688 | 3 | 15.896 | 7.104 | .001 ^b |
| | Residual | 58.179 | 26 | 2.238 | | |
| | Total | 105.867 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), leadership, individual_capability, individual_motivation

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.537 | 3.327 | | 1.364 | .184 |
| | individual_capability | 1.064 | .256 | .609 | 4.164 | .000 |
| | individual_motivation | .229 | .208 | .163 | 1.101 | .281 |
| | leadership | .256 | .208 | .181 | 1.229 | .230 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | individual_capability | .988 | 1.012 |

| | | |
|-----------------------|------|-------|
| individual_motivation | .970 | 1.031 |
| leadership | .974 | 1.027 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | | | (Constant) | individual_capability | individual_motivation |
| 1 | 1 | 3.953 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .027 | 12.139 | .00 | .00 | .42 |
| | 3 | .015 | 16.191 | .00 | .62 | .30 |
| | 4 | .005 | 28.069 | 1.00 | .38 | .28 |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Variance Proportions | |
|-------|-----------|----------------------|-----|
| | | leadership | |
| 1 | 1 | | .00 |
| | 2 | | .42 |
| | 3 | | .27 |
| | 4 | | .31 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Residuals Statistics^a

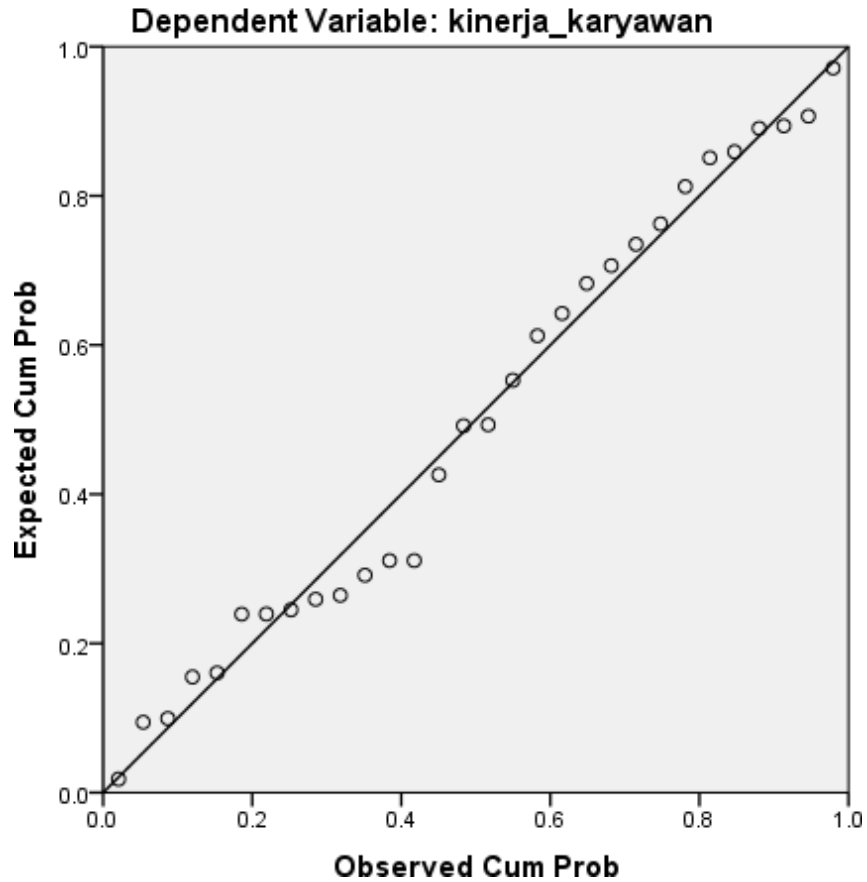
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 15.0322 | 20.0305 | 17.9333 | 1.28234 | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.262 | 1.635 | .000 | 1.000 | 30 |
| Standard Error of Predicted Value | .344 | .878 | .529 | .140 | 30 |
| Adjusted Predicted Value | 15.3771 | 20.0363 | 17.9994 | 1.23318 | 30 |
| Residual | -3.13378 | 2.83915 | .00000 | 1.41639 | 30 |
| Std. Residual | -2.095 | 1.898 | .000 | .947 | 30 |
| Stud. Residual | -2.239 | 1.954 | -.020 | 1.010 | 30 |
| Deleted Residual | -3.58040 | 3.00767 | -.06605 | 1.61567 | 30 |
| Stud. Deleted Residual | -2.444 | 2.074 | -.023 | 1.039 | 30 |

| | | | | | |
|-------------------------|------|-------|-------|-------|----|
| Mahal. Distance | .570 | 9.025 | 2.900 | 2.164 | 30 |
| Cook's Distance | .000 | .179 | .036 | .045 | 30 |
| Centered Leverage Value | .020 | .311 | .100 | .075 | 30 |

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

