

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP PENINGKATAN PEMBIAYAAN
DI BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)

Program Studi Perbankan syariah

Oleh :

FIRMAN SYAHPUTRA

1301270036



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

FIRMAN SYAHPUTRA, NPM. 1301270036, Pengaruh *Human Capital* Terhadap Peningkatan Pembiayaan di Bank Bukopin Cabang Medan, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Human Capital* Terhadap Peningkatan Pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah menurunnya jumlah pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Juga latar belakang pendidikan SDI pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya mengerti akan prinsip-prinsip syariah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh Human Capital Terhadap Peningkatan Pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Untuk variabel X data diperoleh menggunakan angket, sedangkan untuk variabel Y data yang digunakan adalah laporan keuangan perusahaan. Kemudian menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t parsial, uji F, dan uji R (determinasi).

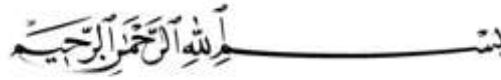
Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable Tingkat Pendidikan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_1$ Sebesar $4,685 > t_{tabel}$ sebesar $2,018$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pembiayaan. pada variable pengetahuan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar $7,203 > t_{tabel}$ sebesar $2,018$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan. pada variable skill diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar $4,725 > t_{tabel}$ sebesar $2,018$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan.

Dari hasil pengujian data terlihat bahwa nilai $F = 362.800$ dengan tingkat probability ($0.000 < 0.05$). Adapun F_{tabel} yang akan diperoleh dengan $k = 3$ derajat kebebasan = $25 - 3 - 1 = 21$ dan taraf kesalahan 5% adalah $2,85$. Maka $F_{hitung} (362.800) > F_{Tabel} (2.85)$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan

Dari hasil pengujian di atas nilai R_{square} sebesar 0.965 hal ini berarti bahwa 96.5% variabel peningkatan pembiayaan ditentukan oleh perantara variabel tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill sebesar 96.5% dan sisanya sebesar 3.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Skill, Pembiayaan

KATA PENGANTAR



Assalam 'mualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati dan ketulusan hati mengucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, sujud syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, serta dengan usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjan Ekonomi Syariah Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masi jauh dari sempurna. Namun penulis berusaha menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian semoga skripsi ini dapat dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari pihak-pihak yang membantu, mengarahkan, dan memberikan dorongan bagi penulis maka, dari itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW, serta para sahabatnya yang telah berjuang menegakkan kebenaran dari jaman kebodohan sampai jaman saat ini.
2. Teristimewa untuk ayahanda tercinta Sugimandan ibunda tercinta Kusmiati dan seluruh keluarga yang tiada henti - hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribuh, MA selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan masukan dan bimbingan selama kuliah.
6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE, AK, M.SI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Ainul Mardiyah, SP, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
9. Seluruh Staff serta Pegawai di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Adinda Devi Famita Sari dan sahabat-sahabat penulis yaitu Abdi Ermawan, Al Anshari Manurung, Mahmudinsyah, Fitria Ningsih, Muhammad Fadli, Julfahmi Rahmad dan seluruh Teman-teman kelas A Perbankan Syariah pagi yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam menyusun skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih ada kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan yang ada dan tentu hasilnya juga masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Dan semoga kiranya penyusunan skripsi ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 2017

Penulis

Firman Syahputra

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan Masalah..... | 4 |
| D. Rumusan Masalah | 5 |
| E. Tujuan..... | 5 |
| F. Manfaat | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Landasan Teori..... | 7 |
| 1. Pembiayaan..... | 7 |
| a. Pengertian pembiayaan | 7 |
| b. Fungsi pembiayaan | 9 |
| c. Manfaat pembiayaan..... | 10 |
| d. Jenis-jenis pembiayaan | 13 |
| 2. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pembiayaan | 17 |
| a. Dana pihak ketiga (DPK)..... | 17 |
| b. Modal (CAR, NPL, ROA) | 18 |
| c. SDM (Sumber Daya Manusia) | 19 |
| 3. Human Capital..... | 20 |
| a. Pengertian human capital..... | 20 |
| b. Peran human capital managemen | 26 |

| | |
|--|-----------|
| c. Penilaian kinerja menyeluruh | 27 |
| d. Karyawan | 27 |
| e. Pengukuran kinerja | 28 |
| f. Pemenuhan SDI yang berkompeten..... | 29 |
| g. Human capital dalam islam | 29 |
| B. Penelitian Terdahulu | 33 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 35 |
| D. Hipotesis..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Jenis Penelitian..... | 38 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| C. Devenisi Operasional Variabel..... | 39 |
| D. Batasan Operasional..... | 40 |
| E. Populasi dan Sampel | 40 |
| F. Jenis Data | 41 |
| G. Metode Pengumpulan Data | 41 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 43 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 44 |
| 2. Uji Keabsahan Angket | 44 |
| 3. Uji Persyaratan Analisis | 44 |
| 4. Regresi Berganda | 45 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 47 |
| A. Hasil | 47 |
| 1. Deskripsi data | 47 |
| 2. Karakteristik Identitas Responden | 48 |
| 3. Analisis Data | 51 |
| B. Pembahasan..... | 82 |

| | |
|---|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| A. Kesimpulan..... | 86 |
| B. Saran | 87 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Jumlah total aset perbankan syariah di Indonesia..... | 1 |
| Tabel 1.2 Jumlah Pembiayaan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.. | 2 |
| Tabel 1.3 Jumlah Karyawan AO dan RO pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan..... | 2 |
| Tabel 1.4 Kondisi Sumber Daya Insani Bank Syariah Bukopin Cabang Medan..... | 3 |
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu..... | 33 |
| Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian..... | 39 |
| Tabel 4.1 Skala Likert..... | 47 |
| Tabel 4.2 Persentase Jenis Kelamin Responden..... | 48 |
| Tabel 4.3 Persentase Tingkat Usia..... | 50 |
| Tabel 4.4 Persentase Jenjang Pendidikan..... | 51 |
| Tabel 4.5 Persentase Lama Bekerja..... | 52 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1..... | 54 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X2..... | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X3..... | 56 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1..... | 57 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel X2..... | 58 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel X3..... | 58 |
| Tabel 4.14 Skor Angket Variabel X1..... | 59 |
| Tabel 4.15 Skor Angket Variabel X2..... | 64 |
| Tabel 4.16 Skor Angket Variabel X3..... | 69 |
| Tabel 4.17 jumlah pembiayaan bank syariah bukopin cabang medan..... | 73 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas..... | 75 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 76 |
| Tabel 4.20 Uji Regresi Berganda..... | 78 |
| Tabel 4.21 Uji t..... | 80 |
| Tabel 4.22 Tabel Uji Simultan..... | 82 |
| Tabel 4.23 Uji Determinasi..... | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 36 |
| Gambar 4. 1 HasilUjiNormalitas | 74 |
| Gambar 4.2 Histogram | 74 |
| Gambar 4.3 UjiHeterokedastisitas | 77 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah semakin meningkat dengan adanya pengetahuan dan kesadaran masyarakat Indonesia yang mayoritas muslim tentang arti pentingnya bank. Masyarakat Indonesia mulai menjalankan prinsip syariah dalam dunia perbankan. Sejarah berdirinya perbankan syariah dikarenakan dua alasan utama yaitu dalam syariat islam bunga (*interest*) pada bank konvensional hukumnya haram dan dari segi aspek ekonomi dimana penyerahan resiko usaha terhadap satu pihak dinilai melanggar norma keadilan. Hadirnya bank syariah di Indonesia didorong oleh kegiatan masyarakat Indonesia (terutama masyarakat islam) yang berpandangan bahwa bunga (*interest*) adalah riba.¹

Tabel I.1

Jumlah total aset perbankan syariah di Indonesia

(dalam jumlah milyar)

| Keterangan | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Jumlah total aset | 200 | 204.961 | 213.432 |
| Persentase Kenaikan | | 2,48% | 4,13% |

(sumber: statistik perbankan syariah, OJK tahun 2016)

Bank Indonesia menilai perbankan syariah di Indonesia menunjukkan perkembangan positif, di mana total aset perbankan syariah hingga tahun 2015 mencapai Rp213.432 triliun. “perkembangan perbankan syariah di tingkat global sudah baik, di indonesia sendiri harus didukung”, kata gubernur BI disela seminar internasional keuangan syariah di Nusa Dua, Bali. Kami yakin pertumbuhan pembiayaan tidak hanya ke sekmen konsumtif tetapi juga ke sektor produktif dan UKM “ujarnya.

¹ Sugianto, “Artikel Tentang Perbankan”, didapat dari <http://id.yhs4.search.yahoo.com> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 12 Maret 2016)

Ia menyebutkan BI akan terus menjalin kerja sama dengan pemangku kepentingan, baik nasional maupun global dalam pengembangan perbankan syariah. “ada inisiatif yang dilakukan BI dan pihak lainnya seperti rencana perbaikan UU peraturan terkait perbankan syariah ” tuturnya.

Sukarmadji menyebutkan bahwa beberapa aspek yang menjadi ruang kelamahan industri perbankan nasional yaitu permodalan, jaringan, sistem, produk dan jasa, tim kerja dan koordinasi, sosialisasi, dukungan pemerintah, kompetisi sumber daya insani, disamping regulasi perbankan syariah nasional.

Menurutnya dikalangan perbankan syariah sendiri harus meningkatkan kualitas dalam pengembangan perbankan syariah seperti menyangkut SDM, teknologi informasi, produk dan infrastruktur lainnya.² Dengan adanya pengembangan SDM, teknologi informasi, produk dn infrastruktur lainnya maka akan dapat membantu meningkatkan asset perbankan syariah, kalau asset meningkat otomatis pembiayaan juga akan meningkat.

Table I.2

Jumlah Pembiayaan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan

(Dalam Jumlah jutaan Rupiah)

| Keterangan | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Jumlah Pembiayaan | 11.200 | 11.510 | 11.310 | 11.750 |
| Jumlah Kenaikan | | 2,77% | -1,74% | 3,89% |

(Sumber: Laporan Keuangan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan tahun 2016)

Table I.3

Jumlahkaryawan pada Bank SyariahBukopinCabang Medan

| Keterangan | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Jumlahkaryawan | 35 | 37 | 39 | 43 |

² Ilham, “Ekonomi Syariah Tumbuh Pesat Di Indonesia”, dapat dilihat dari <http://www.republika.co.id> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 12 Maret 2013)

Table I.4

Kondisi Sumber Daya Insani Bank Syariah Bukopin Cabang Medan

(Dalam Persentase %)

| Sumber Daya | Kondisi |
|---------------------|---|
| Tingkat Pendidikan | D3 25% S1 65 % S2 10% |
| Tingkat Pengetahuan | 20% Ilmu Syariah 80% Ilmu Konvensional |
| Skill | 20% <i>fresh graduate</i> PT 60% Bank Konvensional 10% Bank Syariah Lain 10% Sumber Lain |

Sumber: Hasil wawancara di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan tahun 2016

Dari data di atas jumlah pembiayaan setiap tahunnya meningkat. Untuk meningkatkan pembiayaan maka diperlukan *human capital* agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan. *Human Capital* menyangkut tentang (Pendidikan, pengetahuan, Skill, Perilaku dan Usaha). Kebanyakan karyawan di perbankan syariah termasuk Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ini, yang berasal dari jurusan-jurusan umum, seperti jurusan matematika dll. Yang tidak mengetahui tentang fiqh dan syariat-syariat islam, seharusnya perbankan syariah memiliki jasa dari orang-orang yang mempunyai pengetahuan khusus tentang fiqh dan syariat islam. Karena bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya menghimpun dana dan menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan yang pengoperasiannya berdasarkan prinsip syariah islam. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai prinsip-prinsip syariah islam dan tata cara operasinya mengacu kepada ketentuan Al-Qur'an dan Hadist.

Dicatat pula bahwa unit-unit pelayanan syariah terdepan miskin penguasaan filosofil produk dan kering akan kultur syariah, sehingga memberi kesan seakan SDI

bank syariah hanyalah SDM bank konvensional yang berganti asesoris. Nilai-nilai SDI yang *Amanah, Fathanah, Shiddiq, Tabligh, Istiqomah* yang terintegrasi dalam konsep belum dapat diklaim sebagai identitas utama mayoritas bank syariah nasional. Bila diamati secara seksama, situasi yang digambarkan tentang SDI Bank Syariah Bukopin Cabang Medan di atas dapat dipahami, meski tidak dapat diterima. Dari sisi keilmuan, latar belakang pendidikan para karyawan bank-bank syariah lebih didominasi oleh pemilik ilmu konvensional (80%) dan sebagian direkrut dengan latar belakang pengalaman kerja di bank-bank konvensional (60%). Oleh karena itu penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang human capital yang berjudul **“Pengaruh *Human Capital* Terhadap Peningkatan Pembiayaan Di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih minimnya Pendidikan, Pengetahuan Skill, Perilaku dan Usaha Sumber Daya Manusia di dalam perbankan syariah dalam penyaluran pembiayaan.
2. Dalam praktiknya karyawan Perbankan Syariah masih didominasi oleh pemilik ilmu konvensional.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka penelitian ini hanya membatasi pada masalah Human Capital (pendidikan, pengetahuan, dan skill) Sumber Daya Manusia di dalam perbankan syariah dalam penyaluran pembiayaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pengetahuan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?
3. Seberapa besar pengaruh skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?
4. Adakah pengaruh pendidikan, pengetahuan, dan skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?

E. Tujuan

Dari rumusan masalah tersebut, peneliti mengambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pengetahuan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh pendidikan, pengetahuan, dan skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

F. Manfaat

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh yang ditimbulkan dari human capital terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

2. Manfaat Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya bagi jurusan Perbankan Syariah.

3. Manfaat Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh human capital terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pembiayaan

a. Pengertian pembiayaan

Secara etimologi pembiayaan berasal dari kata biaya, yaitu membiayai kebutuhan usaha. Menurut Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998, pembiayaan adalah penyedia uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dan pihak lain yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.³

Menurut Peraturan Bank Indonesia No 3/PBI/201, pembiayaan adalah penyedia dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berupa:

1. Transaksi bagi hasil dalam bentuk mudharabah dan musyarakah.
2. Transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah.
3. Transaksi dalam bentuk piutang murabaha, salam dan istishna.
4. Transaksi dalam bentuk pinjam meminjam dalam bentuk piutang qardh.

Pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan oleh bank untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun dijalankan oleh orang lain.⁴

Istilah pembiayaan pada dasarnya lahir dari pengertian *I believe, I trust*, yaitu 'saya percaya' atau 'saya meneruh kepercayaan'. Perkataan pembiayaan yang artinya kepercayaan (*trust*) yang berarti bank menaruh kepercayaan kepada seseorang untuk melaksanakan amanah yang diberikan oleh bank selaku *shahibul maal*. Dana tersebut harus digunakan dengan benar, adil, juga harus disertai

³UUP No. 10 Tahun 1998

⁴Heri Sudarsono. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. (Yogyakarta. Ekonosia. 2003).

denganikatan dan syarat-syarat yang jelas serta saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.⁵

Hal ini sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surah Annisa ayat 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ
تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.* (Annisa ayat 29).⁶

Veithzal Rivai dan Arvian Arifin menjelaskan, pembiayaan adalah penyedia uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dan/ atau lembaga keuangan lainnya dengan pihak lain yang mewajibkan pihak meminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan bagi hasil.⁷

Dalam perbankan konvensional, pembiayaan biasa disebut kredit. Kredit sering diartikan memperoleh barang dengan membayar cicilan atau angsuran sesuai dengan perjanjian. Dapat diartikan bahwa kredit bisa berbentuk barang atau bentuk uang yang dalam hal pembayarannya dengan menggunakan metode angsuran.⁸ Di dalam perbankan syariah, istilah kredit tidak dikenal, karena bank syariah memiliki skema yang berbeda dengan bank konvensional dalam meyalurkan dananya kepada nasabah dalam bentuk pembiayaan.⁹

⁵Veithzal Rivai dan Arvian Arifin, *islamic banking: Sebuah Teori, Konsep dan Aplikasi*(Jakarta: Bumi Aksara, 2010) h. 698

⁶ Q.S. An Nisaa' [4]:29

⁷*ibid*, h. 700

⁸Kamsir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.

⁹Ismail, *Perbankan Syariah*,(Jakarta: Prenada Group, 2011), h. 103

Dalam rangka menjalankan kegiatan usahanya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-qur'an dan Sunah. Bank syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga tertentu. Bagi bank syariah bunga adalah riba.

Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Al-qur'an surah Al Imran ayat 130 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (Al Imran ayat 130).*¹⁰

Dari Hadist yang diriwayatkan oleh muslim dari jabir Rasulullah SAW bersabda: *“aku melaknat orang yang memakan (mengambil) riba, memberikan, menuliskan dan dua orang yang menyaksikannya” ia berkata “mereka berstatus hukum sama”. (HR. Muslim).*

Sistem perbankan syariah yaitu sistem perbankan yang melaksanakan operasinya berdasarkan syariat islam dan dari segi balas jasa dilakukan dengan sistem bagi hasil.¹¹

Jadi pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.

b. Fungsi Pembiayaan

Fungsi pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kesejahteraan ekonomi masyarakat sesuai dengan nilai-nilai

¹⁰ Q.S. Ali Imran [3]:130

¹¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insnipress, 2001) h. 45

Islam. Masyarakat merupakan individu, pengusaha, lembaga, badan usaha, dan lain lain yang membutuhkan dana.¹²

Secara perinci pembiayaan memiliki fungsi antara lain:

1. Pembiayaan dapat meningkatkan arus tukar barang, hal ini seandainya belum tersedia uang sebagai alat pembayaran, maka pembiayaan akan membantu melancarkan lalu lintas pertukaran barang dan jasa.
2. Pembiayaan merupakan satu cara untuk mengatasi *gap* antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang membutuhkan dana. Bank dapat memanfaatkan dana yang *idle* untuk disalurkan kepada pihak yang membutuhkan.
3. Ekspansi pembiayaan akan mendorong meningkatnya jumlah uang yang beredar, dan peningkatan peredaran uang akan mendorong kenaikan harga. Sebaliknya, pembatasan pembiayaan, akan berpengaruh pada jumlah uang yang beredar, dan keterbatasan uang yang beredar di masyarakat memiliki dampak pada penurunan harga.
4. Pembiayaan dapat mengaktifkan dan meningkatkan manfaat ekonomi yang ada. Pembiayaan mudharabah dan musyarakah yang diberikan oleh bank syariah memiliki dampak pada kenaikan makro ekonomi. Mitra (pengusaha), setelah mendapatkan pembiayaan dari bank syariah, akan memproduksi barang, mengelolah bahan baku menjadi barang jadi melaksanakan kegiatan ekonomi lainnya.¹³

c. Manfaat Pembiayaan

Beberapa manfaat atas pembiayaan yang disalurkan oleh bank syariah kepada mitra usaha antara lain:

1. Manfaat Pembiayaan Bagi Bank
 - a. Pembiayaan yang diberikan oleh bank kepada nasabah akan mendapat balas jasa berupa bagi hasil, margin keuntungan dan

¹²Yusuf, Ayus Ahmad dan Abdul Aziz, *Management Operasional Bank Syariah* (Cirebon: STAIN Press 2009) h. 56

¹³Drs. Ismail, MBA., Ak. *Perbankan Syariah*, (jakarta: Kencana Prenadamedia Grub, 2014) h. 108

pendapatan sewa, tergantung pada akad pembiayaan yang telah diperjanjikan antara bank syariah dan mitra usaha (nasabah).

- b. Pembiayaan akan berpengaruh pada peningkatan profitabilitas bank. Hal ini dapat tercermin pada perolehan laba. Dengan adanya peningkatan laba usaha bank akan menyebabkan kenaikan tingkat profitabilitas bank.
- c. Pemberian pembiayaan kepada nasabah secara sinergi akan memasarkan produk bank syariah lainnya seperti produk dana dan jasa.
- d. Kegiatan pembiayaan dapat mendorong peningkatan kemampuan pegawai untuk lebih memahami secara perinci aktivitas usaha para nasabah di berbagai sektor usaha. Pegawai bank semakin terlatih untuk dapat memahami berbagai sektor usaha sesuai dengan jenis usaha nasabah yang dibiayai.¹⁴

2. Manfaat Pembiayaan Bagi Debitur

- a. Meningkatkan usaha nasabah, pembiayaan yang diberikan oleh bank kepada nasabah memberikan manfaat untuk memperluas volume usaha.
- b. Biaya yang diperlukan dalam rangka mendapatkan pembiayaan dari bank syariah relatif murah, misalnya biaya provisi.
- c. Nasabah dapat memilih berbagai jenis pembiayaan berdasarkan akad yang sesuai dengan tujuan penggunaannya.
- d. Bank dapat memberikan fasilitas lainnya kepada nasabah, misalnya transfer dengan menggunakan *wakallah*, *kafalah*, *hawalah*, dan fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh nasabah.
- e. Jangka waktu pembiayaan disesuaikan dengan jenis pembiayaan dan kemampuan nasabah dalam membayar kembali pembiayaannya, sehingga nasabah dapat mengestimasi keuangan dengan tepat.¹⁵

¹⁴*ibid*, h.110

¹⁵*ibid*, h. 111

3. Manfaat Pembiayaan Bagi Pemerintah

- a. Pembiayaan bank syariah dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong pertumbuhan sektor riil, karena uang yang tersedia di bank menjadi tersalurkan kepada pihak yang melaksanakan usaha. Pembiayaan yang diberikan kepada perusahaan untuk investasi atau modal kerja, akan meningkatkan volume produksinya, sehingga peningkatan volume produksi akan berpengaruh pada peningkatan volume usaha dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan secara nasional.
- b. Pembiayaan bank syariah dapat digunakan sebagai alat pengendali moneter. Pembiayaan diberikan pada saat dana bank berlebihan atau dengan kata lain pada saat peredaran uang di masyarakat terbatas. Pemberian pembiayaan ini dapat meningkatkan peredaran uang di masyarakat akan bertambah sehingga arus barang juga bertambah. Sebaliknya, dalam hal peredaran uang di masyarakat meningkat, maka pemberian pembiayaan harus dibatasi, sehingga peredaran uang di masyarakat dapat dikendalikan, sehingga nilai uang dapat stabil.
- c. Pembiayaan yang dikeluarkan bank syariah dapat menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
- d. Secara tidak langsung pembiayaan bank syariah dapat meningkatkan pendapatan negara, yaitu pendapatan pajak antara lain; pajak pendapatan dari bank syariah dan ajak pendapatan dari nasabah.¹⁶

4. Manfaat Pembiayaan Bagi Masyarakat Luas

- a. Mengurangi tingkat pengangguran. Pembiayaan yang diberikan untuk perusahaan dapat menyebabkan adanya peningkatan volume produksi, tentu akan menambah jumlah tenaga kerja.
- b. Melibatkan masyarakat yang memiliki profesi tertentu, misalnya akuntan, notaris, asuransi. Pihak ini diperlukarkan oleh bank untuk mendukung kelancaran pembiayaan.

¹⁶*ibid, h. 112*

- c. Penyimpanan dana akan mendapatkan imbalan berupa bagi hasil lebih tinggi dari bank apabila bank dapat meningkatkan keuntungan atas pembiayaan yang disalurkan.
- d. Memberikan rasa aman bagi masyarakat yang menggunakan pelayanan jasa perbankan misalnya bank garansi, transfer, kliring, dan layanan lainnya.

d. Jenis-jenis Pembiayaan

1. Pembiayaan dilihat dari tujuan penggunaan

a. Pembiayaan investasi

Pembiayaan yang diberikan oleh bank syariah kepada nasabah untuk pengadaan barang-barang modal (aset tetap) yang mempunyai nilai ekonomis lebih dari satu tahun. Contoh : ditujukan untuk pendirian perusahaan atau proyek pengembangan, modernisasi mesin dan peralatan, pembelian alat angkutan yang digunakan untuk kelacaran usaha, serta perluasan usaha. Pembiayaan investasi umumnya diberikan dalam nominal yang besar serta jangka panjang.

b. Pembiayaan modal kerja

Pembiayaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang biasanya habis dalam satu siklus usaha. Pembiayaan modal kerja ini diberikan dalam jangka pendek yaitu selama-lamanya satu tahun. Contoh : kebutuhan bahan baku, biaya upah, pembelian barang-barang dagang dan kebutuhan dana lain yang sifatnya hanya digunakan dalam satu tahun.

c. Pembiayaan konsumsi

Pembiayaan diberikan kepada nasabah untuk membeli barang-barang untuk keperluan pribadi dan tidak untuk keperluan usaha. Contoh : pembelian handphone.

2. Pembiayaan dilihat dari jangka waktu

a. Pembiayaan jangka pendek

Pembiayaan yang diberikan dengan jangka waktu maksimal satu tahun. Pembiayaan jangka pendek biasanya diberikan oleh bank syariah untuk membiayai modal kerja perusahaan yang mempunyai siklus usaha dalam satu tahun dan pengembaliannya disesuaikan dengan kemampuan nasabah.

b. Pembiayaan jangka menengah

Pembiayaan diberikan dengan jangka waktu antara satu hingga tiga tahun. Pembiayaan ini dapat diberikan dalam bentuk pembiayaan modal kerja, investasi, dan konsumsi.

c. Pembiayaan jangka panjang

Pembiayaan yang jangka waktunya lebih dari tiga tahun. Pembiayaan ini pada umumnya diberikan dalam bentuk pemberian investasi misalnya untuk pembelian gedung, pembangunan proyek, pengadaan mesin dan peralatan yang nominalnya besar.

3. Pembiayaan dilihat dari sektor usaha

a. Sektor industri

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah yang bergerak dalam sektor industri, yaitu sektor usaha yang mengubah bentuk dari bahan baku menjadi bahan jadi atau mengubah suatu barang menjadi barang lain yang memiliki nilai lebih tinggi. Contoh : industri elektronik, pertambangan, industri kimia dan tekstil.

b. Sektor perdagangan

Pembiayaan ini diberikan kepada pengusaha yang bergerak dalam bidang perdagangan, baik dalam perdagangan kecil, menengah, dan besar. Pembiayaan ini diberikan dengan tujuan untuk memperluas usaha nasabah dalam usaha perdagangannya. Contoh : memperbesar jumlah penjualan atau memperbesar pasar.

c. Sektor pertanian, peternakan, perikanan dan perkebunan.

Pembiayaan ini diberikan dalam rangka meningkatkan hasil disektor pertanian perkebunan, peternakan dan perikanan.

d. Sektor jasa

Beberapa sektor jasa sebagai mana tersebut di bawah ini yang dapat diberikan kredit oleh bank antara lain:

1. Jasa pendidikan

Pada kurun waktu beberapa tahun terakhir ini, jasa pendidikan merupakan jasanya yang menarik bagi bank, karena jenis usaha ini mudah diestimasi pendapatannya.

2. Jasa rumah sakit

Bank dapat memberikan pembiayaan kepada rumah sakit apabila agunan yang diberikan tidak memiliki banyak resiko, sehingga apabila terjadi masalah, maka bank dapat menjual agunan ini sebagai sumber pelunasan hutang.

3. Jasa angkutan

Pembiayaan yang diberikan untuk sektor angkutan, misalnya pembiayaan kepada pengusaha taksi, bus, angkutan darat, laut, dan udara, termasuk di dalamnya adalah pembiayaan yang diberikan untuk biro perjalanan, pergudangan, komunikasi dan lainnya.

4. Jasa lainnya

Pembiayaan yang diberikan kepada jasa lainnya, misalnya pembiayaan untuk profesi, pengacara, dokter, insinyur, dan akuntan

e. Sektor perumahan

Bank syariah memberikan kepada mitra usaha yang bergerak dibidang pembangunan perumahan. Pada umumnya diberikan dalam bentuk pembiayaan konstruksi, yaitu pembiayaan untuk pembangunan perumahan. Cara pembayaran kembali yaitu dipotong dari rumah yang telah terjual.

4. Pembiayaan dilihat dari sektor jaminan

a. Pembiayaan dengan jaminan

1. Jaminan perorangan

Jaminan perorangan merupakan jenis pembiayaan yang didukung dengan jaminan seseorang (*personal securities*) atau badan sebagai pihak ketiga yang bertindak sebagai penanggung jawab apabila terjadi wanprestasi dari pihak nasabah. Dalam hal nasabah tidak dapat membayar atau melunasi pembiayaan, maka pembayarannya dijamin oleh pihak penjamin. Penjamin berkewajiban melunasi pembiayaan.

2. Jaminan benda berwujud

Jaminan benda berwujud merupakan jaminan kebendaan yang terdiri dari barang bergerak maupun barang tidak bergerak, misalnya kendaraan bermotor mesin dan peralatan, inventaris kantor dan barang dagangan. Jaminan yang bersifat barang tidak bergerak antara lain: tanah dan gedung.

3. Jaminan benda tidak berwujud

Jaminan benda tidak berwujud antara lain, obligasi, saham, dan surat berharga.

b. Pembiayaan tanpa jaminan

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah tanpa didukung adanya jaminan. Pembiayaan ini diberikan oleh bank atas dasar kepercayaan. Pembiayaan tanpa jaminan ini risikonya tinggi karena tidak ada pengaman yang dimiliki oleh bank syariah apabila nasabah wanprestasi.

5. Pembiayaan dilihat dari jumlahnya

a. Pembiayaan retail

Pembiayaan yang diberikan kepada individu atau pengusaha dengan skala usaha yang sangat kecil. Jumlah pembiayaan yang dapat diberikan Rp 350.000.000,- pembiayaan ini dapat diberikan dengan tujuan konsumsi, investasi kecil dan modal kerja.

b. Pembiayaan menengah

Pembiayaan yang diberikan kepada pengusaha pada level menengah dengan batasan antara Rp. 350.000.000,- sampai Rp.5.000.000.000,- .

c. Pembiayaan korporasi

Pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dengan jumlah nominal yang besar dan diperuntukkan kepada nasabah besar atau korporasi. misalnya, jumlah pembiayaan lebih dari Rp.5.000.000.000,- .

2. Hal-Hal Yang Mempengaruhi Pembiayaan

a. Dana pihak ketiga (DPK)

Dana pihak ketiga adalah dana yang diperoleh oleh bank yang berasal dari masyarakat. Sumber dana ini merupakan sumber dana terpenting bagi kegiatan operasional bank dan merupakan ukuran keberhasilan bank jika mampu membiayai operasionalnya dari sumber dana lain. Menurut UU Perbankan No. 10 tahun 1998 sumber dana yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Giro adalah simpanan yang penarikannya yang dapat dilakukan dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lain atau dengan cara pemindah bukuan.
- b. Deposito adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.
- c. Tabungan adalah simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat bisa melalui ATM atau teller.

Menurut Kasmir, dana pihak ketiga adalah dana yang berasal dari masyarakat luas yang merupakan sumber dana terpenting bagi kegiatan operasional suatu bank dan merupakan ukuran keberhasilan bank jika mampu membiayai operasionalnya dari sumber dana ini.¹⁷ Jadi jika semakin tinggi dana pihak ketiga suatu bank maka semakin tinggi biaya akan disalurkan oleh bank tersebut.

¹⁷.Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta:Rajawali Pers. 2008) h. 64

b. Modal (Capital Adequacy Ratio (CAR), Non Performing Loan (NPL), Return on Asset (ROA)).

Kekayaan suatu bank terdiri dari aktiva lancar dan aktiva tetap yang merupakan penjamin solvabilitas bank, sedangkan dana (modal) bank dipergunakan untuk modal kerja dan penjamin likuiditas bank bersangkutan. Dana bank adalah sejumlah uang yang dimiliki dan dikuasai suatu bank dalam kegiatan operasionalnya.

a. Capital Adequacy Ratio (CAR)

Menurut peraturan BI No. 3/21/PBI/2001, bank wajib menyediakan modal minimum sebesar 8% dari aktiva tertimbang menurut resiko yang dinyatakan dalam rasio *Capital Adequacy Ratio (CAR)*. *Capital Adequacy Ratio (CAR)* adalah rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung resiko (kredit, penyertaan, surat berharga, tagihan pada bank lain) ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank di samping memperoleh dana-dana dari sumber-sumber di luar bank, seperti dana masyarakat, pinjaman (hutang) dan lain-lain. Semakin tinggi CAR maka semakin besar pula sumber daya financial yang dapat digunakan untuk keperluan pengembangan usaha dan mengantisipasi potensi kerugian yang diakibatkan oleh penyaluran pembiayaan.

b. Non Performing Loan (NPL)

Sebagai indikator yang menunjukkan kerugian akibat resiko kredit adalah tercermin dari besarnya *Non Performing Loan (NPL)*, dalam terminologi bank syariah disebut *Non Performing Financing (NPF)*. *Non Performing Financing (NPF)* adalah rasio antara pembiayaan yang bermasalah dengan total pembiayaan yang disalurkan oleh bank syariah. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh BI kategori yang termasuk dalam NPF adalah pembiayaan kurang lancar, diragukan dan macet. Menurut Syafi'i Antonio, pengendalian biaya mempunyai hubungan terhadap kinerja lembaga perbankan, sehingga semakin rendah tingkat NPL maka akan semakin kecil jumlah pembiayaan yang disalurkan oleh bank dan sebaliknya semakin ketat kebijakan kredit/analisis pembiayaan yang dilakukan bank (semakin ditekan tingkat NPL) akan menyebabkan tingkat permintaan pembiayaan oleh masyarakat menurun.

c. *Return on Asset (ROA)*

Return on Asset (ROA) merupakan suatu pengukuran manajemen bank dalam memperoleh keuntungan secara keseluruhan. Jika ROA suatu bank semakin besar, maka semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik posisi bank tersebut dari segi pengamanan asset. Dalam mengukur tingkat kesehatan bank terdapat perbedaan kecil antara perhitungan ROA berdasarkan teoritis dan cara perhitungan berdasarkan ketentuan BI. Secara teoritis, laba yang diperitungka adalah laba setelah pajak, sedangkan dalam sistem CAMEL laba yang diperhitungkan adalah laba sebelum pajak.

c. SDM (Sumber Daya Manusia)

Ketika pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam human capital, misalnya program pelatihan (Training) yang bertujuan untuk menambah pengetahuan karyawan dimasa depan harus dianggap sebagai investasi dari organisasi, karena sudah mengeluarkan biaya. Untuk mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari keempat faktor tersebut :

- a. Karakter atau sifat yang dibawa pada pekerjaan, misalnya inteligensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen.
- b. Kemampuan seseorang untuk belajar yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas, dan bakat.
- c. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Berdasarkan dari berbagai deskripsi yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa human capital tidak lain adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan merupakan aset penting bagi perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mengelolah karyawannya, tetapi pernyataan ini sering kali hanya sebatas retorika saja karena masih banyak perusahaan yang masih belum memahami dan menyadari pentingnya melakukan pengukuran dan melaporkan kontribusi aset sumber daya manusia tersebut, pada hal stakeholder berhak untuk mengetahui seberapa baik perusahaan

mengelolah karyawannya, para manager juga perlu mengetahui seberapa besar kontribusi karyawannya terhadap perusahaan. Pimpinan puncak juga perlu mengetahui bahwa investasi dalam SDM menghasilkan maksimal nilai. Dan investor juga membutuhkan informasi yang membantunya dalam mengambil keputusan. Dengan pengukuran ini, maka departemen SDM akan mampu berbicara dan menjelaskan dalam bahasa bisnis dan berperan sebagai strategic partner, sehingga memperluas perannya ke tingkat strategik.¹⁸.

3. *Human Capital*

a. **Pengertian**

Istilah *Human capital* pertama kali dikemukakan oleh seorang ekonomi, yang bernama Theodore Schultz, yang berpendapat bahwa peningkatan kesejahteraan pada perusahaan tidak tergantung pada tanah, peralatan, energy atau sumber daya saja, melainkan pada kompetensi pengetahuan (knowledge) dari para karyawannya. Kemudian, ia telah mendeskripsikan bahwa *human capital* itu terdiri atas empat hal, yakni : kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu. Semuanya ini dimiliki dan dikendalikan sepenuhnya sendiri oleh karyawan.

Human Capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional, Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuanyang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Human Capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari riset laboratorium, impian manajemen, dan proses pembangunan keterampilan pekerja. Selain itu *Human Capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari melalui motivasi, komitmen, komunikasi serta efektifitas kerja team. Nilai tambah yang dapat dikontribusi oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.

¹⁸Prof. Dr. Moehariono, M.Si. *Pengukuran Kinerja Kopetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Pengembangan human capital ini antara lain dapat dilakukan melalui:

- a. Internalisasi *corporate culture*.
- b. Memastikan pelaksanaan *good corporate governance*.
- c. Mengembangkan SDM profesional sebagai human capital yang *produktif dan prudent*.
- d. Menciptakan pemimpin/ *leader* sebagai *role model & people manager*.
- e. Menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum.

Social capital, merupakan syarat penting untuk menggerakkan sebuah organisasi, bahkan untuk pembangunan. Untuk itu, *social capital* harus dikenali dan dikembangkan pula. Konsep *social capital* dapat diterapkan untuk upaya pemberdayaan masyarakat. *Social capital* menjadi semacam perekat yang mengikat semua orang dalam masyarakat. Di dalamnya berjalan “nilai saling berbagi” (*shared values*) serta pengorganisasian peran-peran (*rules*) yang diekspresikan dalam hubungan-hubungan personal (*personal relationship*), kepercayaan (*trust*), dan common sense tentang tanggung jawab bersama.

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 yang dikontribusikan oleh *Human Capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *Sustainable revenue* di masa yang akan datang pada suatu organisasi

Human capital berbeda berbeda dengan *human resources management*, namun juga dapat bersinergis. *Human capital* lebih memandang manusia sebagai *asset intangible* dan *human resources management* memandang manusia sebagai *cost* atau beban biaya yang merugikan perusahaan. Konsep *human kapital* muncul, karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. *Human capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan asset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik lagi bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna, manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain.

Konsep *human capital* merupakan masalah yang sangat menarik dan penting sejak terjadinya pergeseran dari ekonomi yang berbasis industri kearah ekonomi

yang mengarah pada kecantikan sistem komunikasi, informasi, dan pengetahuan. Konsep *human capital* merupakan hal yang penting yang dibutuhkan pada masa sekarang berdasarkan pada:

- a. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan financial dan non financial.
- b. Pengakuan pimpinan bisnis dan politik tentang modal manusia vs peningkatan kerja.
- c. Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila persaingan mampu mengadopsi teknologi yang lama. Namun, untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri yang harus memiliki skill dan kemampuan yang baik.
- d. Untuk tumbuh beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai kontribusi manusia.

Oleh sebab itu, merupakan keharusan bagi perusahaan untuk memahami *human capital* karena dengan konsep *human kapital* dapat mengukur kemampuan manusia untuk mengubah data menjadi hasil yang bernilai bagi organisasi.

Konsep *human capital management* (HMC) menjawab pemikiran bagaimana seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan/posisi kerjanya dengan menempatkan insan pekerja yang bertalenta tinggi untuk menempati jabatan/posisi yang cocok dengan talenta mereka. Teori ini menganggap bahwa profil bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya.

Pendekatan HNC sebagai satu sistem dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan melalui pengembangan karyawan. Tidak semua peran penting dalam suatu perusahaan memiliki derajat yang sama dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan pemegang saham. Namun yang terpenting ketika menempatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan maka mereka harus memiliki kemampuan terbaiknya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan ketimbang karyawan di perusahaan pesaingnya.

Human capital management sangat menjadi penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan terdapat dua hal yang mendukung investasi HCM ke perusahaan, yaitu: Pertama, karyawan dengan *human capital* yang tinggi lebih memungkinkan untuk memberikan layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi sehingga perusahaan mempertahankan pelanggan atau menarik pelanggan baru. Kedua, Pelanggan potensial dapat mempergunakan kualitas *human capital* dari karyawan perusahaan sebagai alat penyaring untuk memilih layanan yang mereka sediakan.

Indikator *human capital* adalah :

a. Pendidikan

Menurut Kartono, pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan atau mengembangkan sikap sikap ataupun keterampilan keterampilan. Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab. Namun salah satu manfaat yang tidak dapat diabaikan adalah adanya harapan bahwa peningkatan pendidikan akan menghasilkan peningkatan pendapatan dikemudian hari.

b. Pengetahuan

Pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber kompeten.¹⁹. sumber pengetahuan bisa berupa banyak bentuk, seperti koran, majalah, email dan lain-lain. Jadi untuk pengertian management pengetahuan adalah merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisa dari macam-macam sumber yang kompeten.

¹⁹Hendrik, 2003, sekilas *tentang knowledge management*, artikel populer ilmu komputer.com

Sesuai dengan defenisi *knowledge management* , yaitu sebuah seni dalam menghasilkan value dari asset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki perusahaan maka Karl Erik Sveiby mengelompokan *intangible asset* sebagai berikut:

20

1. *Eksternal struktur*, yaitu asset yang berasal dari luar perusahaan (*costumer suplier*). Asset ini dapat dibangun dengan cara menggali *knowledge customer* dan menawarkan pelayanan ekstra kepada *customer*. Misalkan menciptakan *hotline* (bebas pulsa) untuk menampung keluhan atau *customer complain* dengan bantuin data *base sistem* untuk kemudian dicari solusinya.
2. *Internal struktur*, yaitu asset yang berasal dari dalam perusahaan seperti merek, sistem dan strong culture. Asset ini dapat dibangun dengan cara menciptakan budaya yang menekankan pada peningkatan pengetahuan. Memanfaatkan *knowledge* yang ada untuk menghasilka pendapatan, menyimpan, memanfaatkan dan memperluaskan kembali *knowledge* yang berbentuk –‘*best practice*’ *database*- dari pengalaman masa lalu (*capture individual’s tacitknowledge, store it, spread it and re-use it*), mengukur kineja intangible asset (*measures knowledge creating processes and intangible assets*). Misalnya menciptakan teamwork atau unit kerja khusus yang bertanggung jawab terhadap *sharing knowledge* dalam perusahaan, menjual *knowledge.best practice* kepada perusahaan lain, menerbitkan laporan tahunan perusahaan yang memuat *intangible assets* (*invisible balance sheet*)
3. *Competence of people*, yaitu asset yang berasal dari *knowledge* yang dimiliki SDM baik yang menyangkut potensi kemampuan (*tacit*), kemampuan implemenetasi (*explisit*), kemampuan saling mendistribusi pengetahuan (*sharing*), dan kemauan belajar untuk meningkatkan pengetahuannya (*learning*). Hal ini bisa diperoleh dengan cara membuat sistem SDM berdasarkan *knowledge management* (*create careers based on knowledge management*), menciptakan iklim kerja yang mendorong

²⁰Svieby, Karl Erik (1996, “what is knowledge management?”),
[Http://www.Svieby.com](http://www.Svieby.com)

adanya *transfer knowledge* kepada pegawai yang berpotensi (*create micro environments for tacit knowledge transfer*), dan mendukung program pendidikan dengan teknologi komunikasi (*support education with communication technology*), dan belajar dari berbagai uji coba dan simulasi program/kebijaksanaan perusahaan (*learn from simulations and pilot installations*). Misalnya menciptakan sistem pengkajian yang memberikan *reward* material dan atau jabatan kepada pegawai yang berhasil dalam melakukan *sharing knowledge* dan menerbitkan majalah/bisnis jurnal untuk mendorong proses learning dari pegawai yang berpotensi dengan cara menulis baik sendiri maupun secara *teamwork*.

c. Skill

Menurut Lian, skill adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Skill seorang karyawan diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

1. keterampilan konseptual (*conceptional skill*), manajer tingkat atas (*top manager*) harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai *proses perencanaan* atau *planning*. Oleh karena itu, keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat *rencana kerja*.
2. keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*), selain kemampuan konseptual, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh manajer terhadap bawahan yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan terbuka akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan membuat karyawan

merasa dihargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah.

3. keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.²¹

b. Peran Human Capital Managemen

Dave Ulrich menjelaskan empat peran *human capital* dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya :

- a. *Management of Strategic human resources* strategi ini membahas tentang proses masa depan.
- b. *Management of Transformation and Change* Kegiatan utamanya adalah membawa organisasi kearah yang lebih produktif dengan tingkat keuntungan yang tumbuh secara berkesinambungan.
- c. *Management of Firm Insfrastucture* kegiatan pokoknya adalah melakukan suatu rekayasa ulang untuk menuju ke arah perbaikan organisasi.
- d. *Management of Employee Contribution* merupakan suatu usaha untuk meningkatkan loyalitas kemampuan karyawan.

Strategi HCM dapat dikembangkan dengan mempergunakan data yang diberikan oleh pengukuran dan pelaporan HCM. Strategi HCM hanya dapat dipelajari dalam konteks perusahaan berbadan hukum dan strategi bisnis. Adapun pedekatan yang digunakan HCM meliputi :

- a. Menempatkan modal manusia sebagai aset dan pemeran pokok yang unggul dalam menciptakan kinerja bisnis maksimum.
- b. Cara perhitungan dan pengelolaan modal manusia sama seperti yang dilakukan dalam pengelolaan modal finansial.

²¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Gralia Indonesia, 2010)h. 109

- c. Manajer perusahaan mampu belajar dari pengalamannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik secara *progresive*. Yang lebih ditekankan pada pendekatan HCM adalah pengembangan potensi karyawan dan staf manajemen. Karena itu maka ukuran-ukuran kinerja menjadi hal yang sangat penting.

Perlu diingat dalam pengembangan HCM adalah tujuan fundamentalnya, yaitu untuk mencapai satu pemahaman yang lebih baik dalam memutuskan suatu hal yang harus dilaksanakan. Pada akhirnya, HCM digunakan untuk mencapai tujuan yaitu memperhatikan bagaimana bisnis ditingkatkan, pengaruhnya terhadap kinerja.

c. Penilaian Kinerja Menyeluruh

Dengan memperhatikan hasil atau prestasi kerja, dapat ditetapkan penilaian kinerja. Terdapat argumen yang menyetujui maupun menolak penilaian menyeluruh. Tingkatan penilaian yang lebih dari lima akan mengurangi diskriminasi dalam memberi pertimbangan. Penanaman tingkat penilaian dapat bervariasi, dapat bersifat: angka, alfabet, skala (diatas rata-rata, dibawah rata-rata), atau (sangat efektif, berkembang, dapat diperbaiki). Metode yang cocok untuk dipakai sangat tergantung pada jenis organisasi dan pekerjaan yang dilakukan.²²

d. Karyawan

Karyawan dapat bersikap resisten terhadap manajemen kinerja karena tidak memahami untuk apa menjalankan manajemen kinerja. Dengan demikian akan memandang manajemen kinerja sebagai suatu yang tidak berguna.

Untuk itu langkah yang harus dilakukan pemimpin adalah menjelaskan arti pentingnya manajemen kinerja. Bahkan akan menjadi lebih baik apabila mereka dilibatkan dalam persiapan merencanakan manajemen kinerja. Dengan melibatkan karyawan, rasa tanggung jawabnya akan meningkatkan dan bahkan tumbuh perasaan turut memiliki manajemen kinerja yang akan diaplikasikan.

Pada umumnya, karyawan cenderung menolak manajemen kinerja karena pengalaman kegagalan sebelumnya dalam menjalankan manajemen kinerja.

²²Prof.Dr.Wibowo, SE, M.phil, *manajemen kinerja*, jakarta: PT.raja grafindo, h. 32

Pengalaman kurang menyenangkan ungkin pernah dialami sebelumnya oleh karyawan yang mendapatkan kritik karena dinilai tidak pernah memberikan umpan balik pada pimpinan. Kritik dirasakan diterima terlalu mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya. Hal tersebut tidak perlu terjadi apabila terdapat komunikasi dan saling penertian antarpimpinan dan karyawan.²³

e. Pengukuran Kinerja

pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap deviasai dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktuyang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tecapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, maka tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, maka dapat diperbaiki.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Oleh karena itu orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya:

1. Dalam posisi megamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.

²³*Ibid. h.. 83*

3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya
4. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar²⁴.

f. Pemenuhan SDI Perbankan Syariah yang Kompeten

Sumber daya insani (SDI) dan kultur merupakan elemen fundamental yang menjadi pilar eksistensi industri perbankan syariah, serta membedakannya dari perbankan konvensional. Selama ini, performansi SDI dan kultur bank-bank syariah dalam menjalankan aktivitas komersial belum menunjukkan terintegrasinya nilai-nilai syariah yang diamanatkan kepada bank-bank tersebut, sehingga diferensiasi citranya tidak menonjol. Akibatnya, dapat dimengerti jika mayoritas *captive market* relatif belum terlihat jasa-jasa bank-bank syariah sebagai jasa perbankan alternatif untuk memenuhi kebutuhan idiologisnya, melainkan hanya sebatas jasa kontemporer. Indikasinya, para pengguna dan calon pengguna jasa perbankan syariah cenderung membandingkan bank syariah dengan bank konvensional semata berdasarkan angka imbalan hasil dan/atau angka biaya, padahal banyak komponen filosofis yang lebih penting pada perbankan syariah yang diimplementasikan akan membawa perbankan syariah kelevel *economy of scale* yang bermuara pada penciptaan kemakmuran masyarakat.

Penelitian yang dilakukan Lab. Manajemen FE (LMFE) UNPAD dan Direktorat Perbankan Syariah BI serta program magang di bank-bank syariah yang diorganisir oleh LMFE UNPAD dan ABD, misalnya, mengungkap betapa praktik perbankan syariah belum memberikan perbedaan kualitatif yang diharapkan oleh *captive market-nya* dibandingkan dengan perbankan konvensional.

g. Human Capital Dalam Islam

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia. Peran SDM bagi sebuah perusahaan yang ingin berumur panjang

²⁴Prof.Dr.Wibowo, SE, M.phil, *manajemen kinerja*, jakarta: PT.raja grafindo, h. 229

merupakan suatu hal strategis. Oleh karena itu, untuk menangani SDM yang handal harus dilakukan sebagai *human capital*.

Human capital, bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin, sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. *Human capital* justru bisa membantu mengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dengan menitik beratkan pada investasi pendidikan (termasuk pelatihan) dalam rangka peningkatan mutu organisasi sebagai bagian pembangunan bangsa. Penanganan SDM sebagai *human capital* menunjukkan bahwa hasil dari investasi non fisik jauh lebih tinggi dibandingkan investasi berupa pembangunan fisik.

Islam sebagai *way of life*, mengajarkan dan mengatur bagaimana menempatkan SDM pada sebuah perusahaan. Islam sangat peduli terhadap hukum perlindungan hak-hak dan kewajiban mutualistik antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Etika kerja dalam Islam mengharuskan, bahwa gaji dan bayaran serta spesifikasi dari sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan harus jelas dan telah disetujui pada saat adanya kesepakatan awal, dan pembayaran telah dilakukan pada saat pekerjaan itu telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan dan pengurangan. Para pekerja juga mempunyai kewajiban untuk mengerjakan pekerjaannya secara benar, efektif, dan efisien. Al-Qur'an mengakui adanya perbedaan upah di antara pekerja atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan sebagai mana yang dikemukakan dalam surah Al-Alqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Sungguh sangat menarik apa yang ada di dalam Al-Qur'an yang tidak membedakan perempuan dengan laki laki dalam tataran dan posisi yang sama untuk masalah kerja dan upah yang mereka terima, sebagai mana yang terungkap dalam surah Ali Imran ayat 195 sebagai berikut:

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ
 مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا
 لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ
 وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik."

Islam juga menganjurkan, untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.

Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah yang berbunyi: "sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang dilakukan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit".(H.R. Tirmidzi) dan kejujuran adalah dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan sebagai mana yang dinyatakan dalam surah Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya

orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Berdasarkan ayat-ayat di atas dapat disimpulkan, bahwa Islam mengajarkan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu kapital bukan sebagai cost unit. Dengan demikian, penanganan SDM sebagai *human capital*, bukanlah sesuatu yang baru dalam aktifitas ekonomi Islam.

Namun demikian, meskipun konsep sumber daya manusia sebagai *human capital* pada sebuah korporasi dianggap suatu hal yang positif dan merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan institusi/ organisasi, seringkali dalam penyertaan di lapangan, hanya menjadi istilah yang tidak sesuai dengan idealitas. Seiring berkembangnya era ekonomi baru, berkembang pula budaya yang menitik beratkan kepada *bottom line* yang mengandung arti bahwa laba hari ini bukan laba jangka panjang, sehingga ketika menghadapi masalah maka perusahaan perlu mengambil tindakan cepat dan menentukan. Mempertahankan pekerjaan pada saat perusahaan bermasalah, dipandang sebagian pihak sebagai tindakan lemah hati dan rendah pikiran. Oleh karena itu memiliki pekerjaan tetap dianggap merugikan dibandingkan dengan *outsourcing*, sehingga pekerja tidak lebih dari sebuah objek sewa pelengkap produksi.

Banyak korporasi sebagai organisasi saat ini, telah melupakan visi dan misinya yang berkaitan dengan kepentingan manusia yang memiliki rasa kesetiaan. Kesetiaan usaha, tampaknya sudah merupakan sebuah nilai dari era yang telah lewat. Hal ini dapat berarti, bahwa angka penduduk bekerja bisa berkurang lebih cepat begitu kondisi ekonomi terpuruk. Akibat kesetiaan perusahaan kepada pekerja menurun, dan pekerja hanya sebagai objek sewa (*outsourcing*) tidak heran keresahan pekerja terhadap kelangsungan pekerjaannya menjadi meningkat.

Perusahaan tidak semestinya, memperlakukan pekerja sebagai objek sewa demi menaikkan nilai tunai investasinya di mata pemegang saham. Mengorbankan kepentingan pekerja untuk menaikkan nilai saham di mata investor adalah sebuah tindakan yang tidak bijak.

Tindakan memperlakukan pekerja hanya sebagai obyek sewa merupakan kelemahan pembangunan loyalitas sumber daya manusia. Bagi perusahaan yang

ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan diatas akan menjadi bumerang di masa depan. Rendahnya loyalitas sumber daya manusia akan menyebabkan tingginya *cost of employee turn over*. Sudah saatnya, kita akan kembali kepada ajaran yang diajarkan islam tentang *human capital* dan tidak menjadikan pekerja hanya sebagai unit cost guna mencapai cita-cita mengembangkan pembangunan ekonomi bangsa yang mensejahterakan umat.

B. Kajian Terdahulu

Dalam penyusunan skripsi ini sebelum mengadakan penelitian lebih lanjut kemudian menyusun menjadi suatu karya ilmiah, maka langkah yang penulis tempuh adalah mengkaji terlebih dahulu skripsi-skripsi yang terdahulu yang mempunyai judul hampir sama dengan yang akan penulis teliti. Maksud pengkajian ini adalah untuk dapat mengetahui bahwa apa yang penulis teliti sekarang tidak sama dengan penelitian dari skripsi terdahulu.

Oleh karena itu, untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti menduplikat karya orang lain, maka penulis perlu mempertegas perbedaan antara masing-masing judul skripsi yang akan penulis bahas, yaitu bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil |
|----|--|--|---|
| 1 | Satrio Adi Setiawan (2010) Universitas Diponegoro | pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin (Human Capital) terhadap lama mencari tenaga kerja terdidik di kota magelang | Jenis penelitian adalah kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara individu maupun bersama-sama terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. |
| 2 | Yosi Metta Pramelasari (2010) Universitas Diponegoro | Pengaruh intellectual capital terhadap nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan | Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji intellectual capital (aset fisik, human capital, dan struktural |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | <p>capital) terhadap nilai pasar dan kinerja keuangan perusahaan.</p> <p>Dalam penelitian ini menggunakan data skunder, dan menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa intellectual capital tidak berpengaruh terhadap nilai pasar, dan kinerja keuangan perusahaan yang berpengaruh signifikan terhadap nilai pasar perusahaan.</p> |
| 3 | <p>Rima Dewi Pradita (2010)</p> <p>Universitas Diponegoro</p> | <p>Hubungan antara kualitas auditor dan human capital di badan pemeriksaan keuangan (BPK) dan badan pengawasan keuangan dan pembangunan</p> | <p>Jenis penelitian adalah kuantitatif.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan dari human capital (pendidikan, pengalaman, dan tingkat kualifikasi) terhadap kualitas auditor pada BPK.</p> <p>Penelitian ini menggunakan data primer skunder, dan menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil penelitian ini adalah human capital berpengaruh positif terhadap kualitas auditor.</p> |

Dari penelitian di atas penulis belum menemukan adanya kesamaan terhadap masalah yang akan penulis teliti. Walaupun ada penelitian yang hampirsama yang

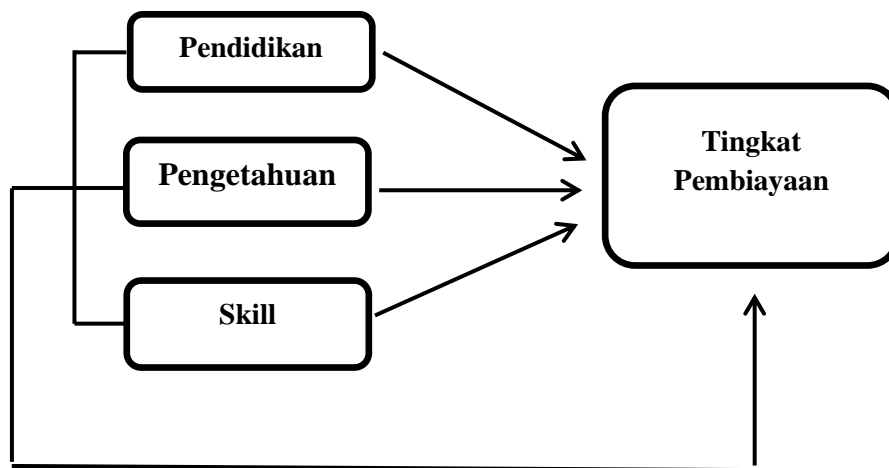
penulis temukan, tetapi terdapat perbedaan variabel, waktu dan tempat pelaksanaan, responden dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebagai mana yang penulis cantumkan

C. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka pemikiran yang penulis paparkan sebagai berikut

Gabar II.1

Kerangka berfikir



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap penyaluran pembiayaan, apabila tingkat pendidikan semakin tinggi maka semakin meningkat jumlah pembiayaan yang disalurkan. Tingkat pembiayaan juga dengan tingkat pengetahuan akan mempengaruhi tingkat penyaluran pembiayaan,, apabila tingkat pengetahuan tentang produk syariah semakin tinggi maka semakin meningkat jumlah pembiayaan yang disalurkan. Skill juga turut mrrmpengaruhi tingkat penyaluran pembiayaan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data²⁵

Hipotesa dalam penelitian ini:

- H₀ 1 Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H_a 1 Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H₀ 2 Terdapat pengaruh tingkat pengetahuan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H_a 2 Tidak Terdapat pengaruh tingkat pengetahuan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H₀ 3 Terdapat pengaruh skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H_a 3 Tidak terdapat pengaruh skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H₀ 4 Terdapat pengaruh tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
- H_a 4 Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan skill terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

²⁵Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah ekplanasi. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk memperoleh kejelasan atau menjelaskan suatu fenomena, menjelaskan hubungan, menguji pengaruh (hubungan sebab-akibat) antar avriabel, melakukan evaluasi, dan mengetahui perbedaan atau komparasi satu atau lebih kelompok. Penelitian eksplanai dapat dilakukan untuk menguji hipotesis dengan statistik infrensial (korelasi, regresi multi variate/path analisis) untuk generelisasi data sample pada populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk melihat pengaruh *human capital* terhadap pencapaian pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat *deskriptif-asosiatif*, penelitian *deskriptif* dilakukan untuk mengetahui nilai *variabel* mandiri (satu variabel mandiri-independen).²⁶ Sedangkan *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.²⁷

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini adalah Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Medan, yang berada di Jl.S. Parman.

Adapun waktu penelitian akan dilakukan mulai dari bulan Februari 2017 sampai penelitian ini selesai.

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV, Alfabeta,1999)h. 51

²⁷*ibid*, h. 12

Tabel III.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

| No | Proses Penelitian | Bulan / minggu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|----------------|---|---|---|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| | | November 2016 | | | | Desember 2016 | | | | Januari 2017 | | | | Februari 2017 | | | | Maret 2017 | | | | April 2017 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulandata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbinganskripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Sidangskripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

C. Defenisi Operasional Variabel

Pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.

Human capital, adalah pengetahuan, keterampilan, dan skil seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik brdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pegendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber kompeten.²⁸. sumber pengetahuan bisa berupa banyak bentuk, seperti koran, majalah, email dan lain-lain. Jadi untuk pengertian management pengethaun adalah merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisa dari macam-macam sumber yang kompeten.

Skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu, terkadang uang.

D. Batasan Operasional

Adapun yang menjadi batasan operasional dari penilaian ini adalah:

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 1. (X_1): tingkat pendidikan
 2. (X_2): pengetahuan
 3. (X_3): skill
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah peningkatan pembiayaan (y)

E. Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulannya”.

²⁸Hendrik, 2003, sekilas *tentang knowledge management*, artikel populer ilmu komputer.com

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Ari Kunto dalam penentuan sampel ditentukan bahwa “apabila subjenya kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua sebagai sampel dalam penelitian. Karena populasi di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan hanya mencapai 43 orang maka, peneliti mengambil keseluruhannya untuk dijadikan sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.

F. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari sumber asli, yaitu sumber yang tepat dan dijadikan responden dengan sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu data yang berasal dari Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, literatur, jurnal, penelitian terdahulu, dan buku-buku referensi.

Data sekunder adalah data yang didapat dari perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, atau arsip yang telah dipublikasikan. Yaitu dari laporan keuangan perusahaan.

G. Instrumen Pengumpulan Data

Sesuai dengan data yang diperlukan, maka instrumen yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah melalui angket (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Kinear Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.³ Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban diberi skor.

Slaka Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel III.2

Instrumen Slaka Likert⁴

| No | Pernyataan | Skor |
|-----------|---------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono. 2005.

Adapun indikator pada tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.3

Layout Angket

| No. | Variabel | Indikator | No. Item | Keterangan |
|------------|--------------------|---|---|-------------------|
| 1 | Tingkat pendidikan | 1. Tingkat Pendidikan Syariah 2. Kesesuaian Jurusan | 1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20,21,22 ,23 | Pilihan Berganda |
| 2 | Pengetahuan | 1. Pengetahuan ilmu Syariah 2. Pengetahuan Ilmu Konvensional | 1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,11,12 13,14,15,16,17,18,19 20,21,22,23,24,25 | Pilihan Berganda |

| | | | | |
|---|-------|---------------------|---------------|------------------|
| 3 | skill | 1. Kesadaran diri | 1,2,3,4,5,6,7 | Pilihan Berganda |
| | | 2. kemampuan diri | 8,9,10,11,12 | |
| | | 3. kesadaran sosial | 13,14,15,16 | |
| | | 4. kemampuan sosial | 17,18,19,20 | |

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) kuesioner (angket) yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Metode ini adalah metode yang diperlukan dalam mengambil data dari reponden dengan cara mengimpun informasi. Penelitian menggunakan angket tertutup yang berarti alternative jawaban sudah disediakan dan responden tinggal memilih sesuai dengan keadaan dirinya dan apa yang dia peroleh. Sebelum angket disebabkan angket disebarkan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya yaitu mengambil sampel sebesar 43 orang di luar sampel yang telah ditentukan.

Sebagai pendukung digunakan studi dokumentasi, yaitu mempelajari data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data pendukung yang bersifat teoritis yang diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, ruang lingkup bidang usaha, lokasi perusahaan, daerah pemasaran, struktur organisasi perusahaan dan lain-lainnya.

I. Teknik Analisis

Analisis data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data, maka selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menganalisis secara bertahap data-data tersebut. Sebelum angket disebarkan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Valid berarti instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan reabel berarti

instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, angka penghasilan yang sama.⁵ uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS For windows versi 16* .

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis statistik sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan salah satu metode analisis dengan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberi gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.

2. Uji Kesahihan Angket

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuan alat tersebut mampu mengukur apa seharusnya diukur.

b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Yaitu pengujian yang digunakan untuk melihat sebuah model regresi, variabel *independen*, dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan agar persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi.

Beberapa uji tersebut terdiri dari :

1) Uji Multikolinearitas

Yaitu pengujian yang dipergunakan untuk menguji keterkaitan atau korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Yaitu pengujian yang digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variante residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut.

4. Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis statistik, Metode yang digunakan menganalisis data dengan metode dengan regresi linear berganda dimana untuk mengetahui keeratan hubungan dari ketiga variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama (*simultan*) terhadap Y .

Persamaan regresi linear yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + Bx_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = peningkatan pembiayaan

a = koefisien konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pengetahuan

X_3 = Skill

ϵ = Error term

Setelah persamaan regresi dibentuk, maka dilakukan pengujian hipotesis.

Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketetapan, yaitu:

a. Pengujian Parsial (Uji t Statistik)

Uji t, Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel dependen lainnya konstan.

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

Pengaruh variabel indepen yaitu human capital terhadap peningkatan pembiayaan dilakukan pada tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan uji t, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari human terhadap peningkatan pembiayaan.

Ho : $b_i \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari human terhadap peningkatan pembiayaan.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak pada $\alpha = 5\%$

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima pada $\alpha = 5\%$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil Ftest ini pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Hasil Ftest ini menunjukkan variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of signifikan* yang ditentukan, atau Fhitung (pada kolom F) lebih besar dari Ftabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen.

Kriteria pengambilan keputusan:

H0 diterima jika $f_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 diterima jika $f_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel independen secara bersamaan mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen. Dimana jika $R^2 = 0$, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan hubungan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

r^2 = kuadrat koefisien korelasi multiple

Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki *R Square* maupun *Adjusted R Square* tinggi (di atas 0,5). sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (*crosssection*) pada umumnya memiliki *R Square* maupun *Adjusted R Square* agak rendah (dibawah 0,5). namun tidak menutup kemungkinan data jenis *crosssection* memiliki nilai *R Square* maupun *Adjusted R Square* cukup tinggi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 25 item pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan (X_1), 25 item pernyataan untuk variable pengetahuan (X_2), 20 item pernyataan untuk variable skill (X_3) dan untuk variabel pembiayaan (Y) data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

| Jawaban | Nilai |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel tingkat pendidikan (X_1), variable pengetahuan (X_2), variable skill (X_3). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian pengukuran pengaruh *human capital* terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan masa kerja. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing karyawan.

Berdasarkan jenis kelamin sebaran angket pada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid laki-laki | 26 | 60.5 | 60.5 | 60.5 |
| Perempuan | 17 | 39.5 | 39.5 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (60,5 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (39,5%). Artinya bahwa karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan tingkat usia sebaran angket pada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel IV-3
Presentase Tingkat Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <20 tahun | 4 | 9.3 | 9.3 | 9.3 |
| 20-29 tahun | 13 | 30.2 | 30.2 | 39.5 |
| 30-39 tahun | 14 | 32.6 | 32.6 | 72.1 |
| 40-49 tahun | 10 | 23.3 | 23.3 | 95.3 |
| >50 tahun | 2 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia 20-29 tahun dan 30-39 tahun lebih besar dengan presentase 30,2% dan 32,6% artinya bahwa karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan di dominasi oleh karyawan berusia 20-29 tahun dan 30-39 tahun. Sedangkan usia <20 tahun, berjumlah 4 orang, usia 40-49 tahun berjumlah 5 orang, dan usia >50 tahun berjumlah 1 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Bank Syariah Bukopin Cabang Medan mempekerjakan karyawan yang berusia produktif.

Berdasarkan jenjang pendidikan sebaran angket pada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel IV-4

| | | Jenjang Pendidikan | | | |
|-------|-------|---------------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | D3 | 2 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | S1 | 38 | 88.4 | 88.4 | 93.0 |
| | S2 | 3 | 7.0 | 7.0 | 100.0 |
| | Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

**Prese
ntasej
enjan
g
pendi
dikan**

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Tabel 4 di atas menunjukkan jenjang pendidikan S1 lebih banyak dengan persentase 88,4% dimana karyawan dengan jenjang pendidikan S1 lebih dominan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Bukopin Cabang Medan memandang tingkat pendidikan sebagai prioritas utama dalam menjalankan setiap tugas yang akan diemban oleh karyawan.

Berdasarkan lama bekerja sebaran angket pada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel IV-5
Presentase lama bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <1 tahun | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| 1 tahun | 8 | 18.6 | 18.6 | 20.9 |
| 2 tahun | 12 | 27.9 | 27.9 | 48.8 |
| 3 tahun | 14 | 32.6 | 32.6 | 81.4 |
| >3 tahun | 8 | 18.6 | 18.6 | 100.0 |
| Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Dari table 5 diatas menunjukan bahwa masa kerja karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 3 sampai >3 tahun. Dengan demikian Bank Syariah Bukopin Cabang Medan didominasi oleh karyawan yang telah berpengalaman.

3. Analisis Data

a. Uji keabsahan angket

1. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16,0 dari 25 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pegujian validitas tiap instrumen dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 25 butir pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan (X_1), 25 butir pernyataan untuk variable pengetahuan (X_2) 20 butir pernyataan untuk variable skill (X_3).

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel X₁ Tingkat Pendidikan

| No. Butir | r _{hitung} | r _{table} | Probabilitas | Keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|--------------|-------------|
| Item 1 | 0.587 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 2 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 3 | 0.448 | 0,301 | 0.003<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.270 | 0,301 | 0.080>0,05 | Tidak Valid |
| Item 5 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0,005 | Valid |
| Item 6 | 0.657 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.650 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.739 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0.650 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0.739 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 11 | 0.587 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 12 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 13 | 0.448 | 0,301 | 0.003<0,05 | Valid |
| Item 14 | 0.270 | 0,301 | 0.080>0,05 | Tidak Valid |
| Item 15 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 16 | 0.657 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 17 | 0.650 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 18 | 0.739 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 19 | 0.650 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 20 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 21 | 0.739 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 22 | 0.657 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 23 | 0.646 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 24 | 0.647 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 25 | 0.739 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terlihat pada table di atas menunjukkan bahwa dari 25 butir angket tingkat pendidikan yang valid mencapai 23 butir dan ada 2 butir angket yang tidak valid yaitu angket nomor 4 dan 14, maka angket yang tidak valid tidak

diikutsertakan dalam pengujian berikutnya, yang layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya hanya 23 butir angket yang valid.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ Pengetahuan

| No. Butir | r_{hitung} | r_{table} | Probabilitas | Keterangan |
|------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|
| Item 1 | 0.728 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 2 | 0.690 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 3 | 0.728 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.690 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0.766 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0.669 | 0,301 | 0.002<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.432 | 0,301 | 0.004<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.319 | 0,301 | 0.037<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0.766 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0.348 | 0,301 | 0.022<0,05 | Valid |
| Item 11 | 0.728 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 12 | 0.690 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 13 | 0.755 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 14 | 0.432 | 0,301 | 0.004<0,05 | Valid |
| Item 15 | 0.766 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 16 | 0.669 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 17 | 0.766 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 18 | 0.319 | 0,301 | 0.037<0,05 | Valid |
| Item 19 | 0.667 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 20 | 0.348 | 0,301 | 0.022<0,05 | Valid |
| Item 21 | 0.728 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 22 | 0,690 | 0,301 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 23 | 0,667 | 0,301 | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 24 | 0,667 | 0,301 | 0,000<0,05 | Valid |

| | | | | |
|---------|-------|-------|------------|-------|
| Item 25 | 0,667 | 0,301 | 0,000<0,05 | Valid |
|---------|-------|-------|------------|-------|

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terlihat pada table di atas menunjukkan bahwa dari 25 butir angket pengetahuan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel IV-18
Hasil Uji Validitas Variabel X₃ Skill

| No. Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|-----------|--------------|-------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.735 | 0,301 | 0.000<0.05 | Valid |
| Item 2 | 0.412 | 0,301 | 0.006<0.05 | Valid |
| Item 3 | 0.603 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.547 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0.695 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0.735 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.695 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.603 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0.736 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0.456 | 0,301 | 0.002<0,05 | Valid |
| Item 11 | 0.580 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 12 | 0.630 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 13 | 0.735 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 14 | 0.412 | 0,301 | 0.006<0,05 | Valid |
| Item 15 | 0.511 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 16 | 0.695 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 17 | 0.735 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 18 | 0.695 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 19 | 0.603 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |
| Item 20 | 0.736 | 0,301 | 0.000<0,05 | Valid |

Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terlihat pada table di atas menunjukkan bahwa dari 20 butir angket skill valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Realilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$ maka penelitian tersebut dianggap reliabel . hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut

Tabel IV-10
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₁ Tingkat Tendidikan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .940 | 23 |

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan nilai Alpha sebesar $0.940 > r_{tabel} = 0.301$ artinya item-item angket tingkat pendidikan dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel IV-11
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₂ Pengetahuan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .933 | 25 |

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan nilai Alpha sebesar $0.933 > r_{tabel} = 0.301$ artinya item-item angket pengetahuan dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel IV-12
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₃ Skill

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .918 | 20 |

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan nilai Alpha sebesar $0.918 > r_{tabel} = 0.301$ artinya item-item angket skill dapat dikatakan realibel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

b. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada tingkat pendidikan.

Tabel IV-14
Skor Angket Variabel X₁ (Tingkat Pendidikan)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 23.25 | 28 | 65.11 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 4 | 9.30 | 29 | 67.44 | 9 | 20.93 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 8 | 18.60 | 18 | 41.68 | 16 | 37.20 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 15 | 34.88 | 23 | 53.48 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 8 | 15 | 34.88 | 23 | 53.48 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 10 | 10 | 23.25 | 28 | 65.11 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 11 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 12 | 4 | 9.30 | 29 | 67.44 | 9 | 20.93 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 13 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 14 | 8 | 18.60 | 18 | 41.68 | 16 | 37.20 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 15 | 15 | 34.88 | 23 | 53.48 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 16 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 17 | 15 | 34.88 | 23 | 53.48 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 18 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 19 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|---|------|----|-----|
| 20 | 8 | 18.60 | 18 | 41.68 | 16 | 37.20 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 21 | 16 | 37.20 | 15 | 34.88 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 22 | 8 | 18.60 | 18 | 41.68 | 16 | 37.20 | 1 | 2.32 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 23 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |

Berdasarkan table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Tidak semua karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Medan mempelajari pendidikan syariah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (23.25%), setuju sebanyak 28orang (65.11%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- b. Jawaban responden tentang Sebagian tingkat pendidikan karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Medan berijasah S1, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15orang (34.88%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).
- c. Jawaban responden tentang Sebagian besar latar belakang pendidikan karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Medan konvensional , responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (9.30%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 9 orang (20.93%) tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- d. Jawaban responden tentang Latar belakang pendidikan mempengaruhi tingkat penyaluran pembiayaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15orang (34.88%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).
- e. Jawaban responden tentang Sebagian besar karyawan lulusan universitas negeri, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 18orang (41.68%), kurang setuju sebanyak 16 orang (37.20%) tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- f. Jawaban responden tentang Sebagian besar karyawan lulusan universitas swasta ternama, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (34.88%), setuju sebanyak 23orang (53.48%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).

- g. Jawaban responden tentang Pelatihan pendidikan berbasis syariah diperlukan karyawan karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%) tida setuju sebanyak 2 orang (4.65%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- h. Jawaban responden tentang Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (34.88%), setuju sebanyak 23orang (53.48%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- i. Jawaban responden tentang Perusahaan membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi saudara bekerja sekarang untuk meningkatkan kinerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.15%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%) tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- j. Jawaban responden tentang Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (23.25%), setuju sebanyak 28orang (65.11%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- k. Jawaban responden tentang Menurut saya, pendidikan membuat saya bisa menyalurkan pembiayaan dengan maksimal , responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15orang (34.88%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).
- l. Jawaban responden tentang Menurut saya, pendidikan bermanfaat untuk menganalisis karakter nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (9.30%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 9 orang (20.93%). tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- m. Jawaban responden tentang Pendidikan yang saya miliki, mengajarkan saya untuk melayani nasabah dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15orang (38.44%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).

- n. Jawaban responden tentang Menurut saya, pendidikan berbasis syariah sangat penting, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 18orang (41.68%), kurang setuju sebanyak 16 orang (37.20%) tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%)..
- o. Jawaban responden tentang Perusahaan perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu jika ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (34.88%), setuju sebanyak 23orang (53.48%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- p. Jawaban responden tentang Setelah anda bekerja, perusahaan memberikan anda kesempatan melanjutkan pendidikan ke luar kota, saudara bersedia memenuhi persyaratan tersebut, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%) tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%)..
- q. Jawaban responden tentang Saudara perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saudara, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (34.88%), setuju sebanyak 23orang (53.48%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- r. Jawaban responden tentang Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15orang (34.88%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).
- s. Jawaban responden tentang Tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan berbasis syariah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%) tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- t. Jawaban responden tentang Pendidikan karyawan kebanyakan berbasis konvensional, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 18orang (41.68%), kurang setuju sebanyak 16 orang (37.20%). tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).

- u. Jawaban responden tentang Pendidikan berbasis syariah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan dalam menyalurkan pembiayaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (37.20%), setuju sebanyak 15 orang (34.88%), kurang setuju sebanyak 12 orang (27.90%).
- v. Jawaban responden tentang Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijasa berbasis syariah responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 18 orang (41.68%), kurang setuju sebanyak 16 orang (37.20%). tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- w. Jawaban responden tentang Saya memiliki ijasa sesuai latar belakang pendidikan saya responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22 orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%). tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).

2. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada pengetahuan

Tabel IV-15
Skor Angket Variabel X₂ (pengetahuan)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|--------------|----------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 13 | 30.23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 13 | 30.23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 13 | 30.23 | 24 | 55.81 | 6 | 13.59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 9 | 20.93 | 4 | 9.30 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 14 | 32.55 | 22 | 51.16 | 5 | 11.62 | 2 | 4.64 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 7 | 16.27 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 13 | 30.23 | 24 | 55.81 | 6 | 13.59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 5 | 11.62 | 20 | 46.51 | 14 | 32.55 | 3 | 6.97 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 11 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 13 | 30.23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 12 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 13 | 18 | 41.68 | 23 | 53.48 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 14 | 14 | 32.55 | 22 | 51.16 | 5 | 11.62 | 2 | 4.64 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 15 | 13 | 30.23 | 24 | 55.81 | 6 | 13.59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 16 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 9 | 20.93 | 4 | 9.30 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 17 | 13 | 30.23 | 24 | 55.81 | 6 | 13.59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 18 | 7 | 16.27 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 19 | 9 | 20.93 | 27 | 62.79 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 43 | 100 |
| 20 | 5 | 11.62 | 20 | 46.51 | 14 | 32.55 | 3 | 6.97 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 21 | 8 | 18.60 | 22 | 51.16 | 13 | 30.23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 22 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | |
| 23 | 9 | 20.93 | 27 | 62.79 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 43 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------|----|-------|---|-------|---|---|---|------|----|--|
| 24 | 9 | 20.93 | 27 | 62.79 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 43 | |
| 25 | 9 | 20.93 | 27 | 62.79 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 43 | |

Berdasarkan table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Pengetahuan produk syariah yang berkaitan dengan pembiayaan perlu di tingkatkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 13 orang (30.23%).
- b. Jawaban responden tentang Saudara memiliki pengetahuan yang baik dalam memberikan penjelasan produk syariah kepada nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%). tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- c. Jawaban responden tentang Saya memahami peraturan perbankan syariah , responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 13 orang (30.23%).
- d. Jawaban responden tentang Saya memahami konsep bagi hasil, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%). tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- e. Jawaban responden tentang Saya memahami peraturan perbankan syariah , responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (30.23%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 6 orang (13.29%).
- f. Jawaban responden tentang Konsep bagi hasil menguntungkan ke dua belah pihak, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 9 orang (20.93%). tidak setuju sebanyak 4 orang (9.30%).
- g. Jawaban responden tentang Saya mengetahui manfaat pembiayaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (32.55%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%). tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).

- h. Jawaban responden tentang Saya mengetahui jenis-jenis pembiayaan pada perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (16.27%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%).
- i. Jawaban responden tentang Saya mengetahui resiko pembiayaan yang akan dialami oleh bank, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (30.23%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 6 orang (13.59%).
- j. Jawaban responden tentang Saya mengetahui produk unggulan pembiayaan yang ada apa perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 20orang (46.51%), kurang setuju sebanyak 14 orang (32.55%). tidak setuju sebanyak 3 orang (6.97%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- k. Jawaban responden tentang Saya mengetahui prosedur pemberian pembiayaan , responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%) tidak setuju sebanyak 13 orang (30.23%).
- l. Jawaban responden tentang Saudara mampu memahami kebutuhan nasabah secara spesifik terhadap masalah yang dialami nasabah , responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%) tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%)..
- m. Jawaban responden tentang Saya menguasai aplikasi Mc. Office dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (41.68%), setuju sebanyak 23orang (53.48%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.65%).
- n. Jawaban responden tentang Saya memahami *Standart Operational Prosedure* bidang pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (32.55%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%) tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- o. Jawaban responden tentang Saya memahami perilaku apa saja yang boleh ditampilkan didepan nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak

13 orang (41.68%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 6 orang (13.59%).

- p. Jawaban responden tentang Saya dapat menilai calon nasabah yang sehat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 9 orang (20.93%) tidak setuju sebanyak 4 orang (9.30%).
- q. Jawaban responden tentang Saya mengetahui resiko dalam menyalurkan pembiayaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (30.23%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 6 orang (13.59%).
- r. Jawaban responden tentang Anda setuju bahwa bunga adalah haram, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (16.27%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%).
- s. Jawaban responden tentang Kredit dalam perbankan konvensional hanya menguntungkan sebelah pihak, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20.93%), setuju sebanyak 27orang (62.79%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%). tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%)
- t. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya , responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 20orang (46.51%), kurang setuju sebanyak 14 orang (32.55%). tidak setuju sebanyak 3 orang (9.41%) sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- u. Jawaban responden tentang Pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki , responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (16.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 13 orang (30.23%).
- v. Jawaban responden tentang Saya mengetahui teknik pemasaran produk dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (16.60%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 13 orang (30.23%).
- w. Jawaban responden tentang pekerjaan saya sekarang sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju

sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7orang (16.27%) idak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).

- x. Jawaban responden tentang saya mengetahui keunggulan dan kelemahan produk pembiayaan,responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20.93%), setuju sebanyak 27orang (62.79%), kurang setuju sebanyak 5orang (11.63%) sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- y. Jawaban responden tentang kredit dalam pandangan agama islam itu haram, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20.93%), setuju sebanyak 27orang (62.79%), kurang setuju sebanyak 5orang (11.63%) sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%)

3. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada skill

Tabel IV-16

Skor Angket Variabel X₃ (skill)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Total | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 13.95 | 24 | 55.81 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 2 | 9 | 20.93 | 29 | 67.44 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 17 | 39.53 | 14 | 32.55 | 12 | 27.90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 13 | 30.23 | 25 | 58.13 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 6 | 13.95 | 24 | 55.81 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 7 | 13 | 30.23 | 25 | 58.13 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 18 | 41.86 | 24 | 55.81 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 14 | 32.55 | 22 | 51.16 | 5 | 11.62 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 11 | 12 | 27.90 | 24 | 55.81 | 7 | 16.27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 12 | 8 | 18.60 | 20 | 46.51 | 11 | 25.58 | 4 | 9.30 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 13 | 6 | 13.95 | 24 | 55.81 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 14 | 9 | 20.93 | 29 | 67.44 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 15 | 5 | 11.62 | 20 | 46.51 | 14 | 32.55 | 3 | 6.97 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 16 | 13 | 30.23 | 25 | 58.13 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 17 | 6 | 13.95 | 24 | 55.81 | 10 | 23.25 | 2 | 4.65 | 1 | 2.32 | 43 | 100 |
| 18 | 13 | 30.23 | 25 | 58.13 | 5 | 11.62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 19 | 5 | 11.62 | 29 | 67.44 | 7 | 16.27 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 20 | 18 | 41.86 | 24 | 55.81 | 0 | 0 | 2 | 4.65 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Berdasarkan table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 10orang (23.25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- b. Jawaban responden tentang Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20.93%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 5orang (11.62%).
- c. Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan , responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7orang (16.27%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- d. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (39.53%), setuju sebanyak 14orang (32.55%), kurang setuju sebanyak 12orang (27.90%)
- e. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja secara team dan individu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 25orang (58.13%), kurang setuju sebanyak 5orang (11.62%).
- f. Jawaban responden tentang Saya mampu menyalurkan pembiayaan kepada nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- g. Jawaban responden tentang Saya mampu dalam menganalisis pasar , responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 25orang (58.13%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- h. Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki di atas rata-rata dari karyawan lain , responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).

- i. Jawaban responden tentang Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam suatu periode melebihi karyawan lain , responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (41.68%), setuju sebanyak 24orang (55.81%),tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- j. Jawaban responden tentang Saya lebih produktif dibanding karyawan lain , responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (32.55%), setuju sebanyak 22orang (51.16%), kurang setuju sebanyak 5orang (11.62%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%),
- k. Jawaban responden tentang Saya mampu mencapai target dalam menyalurkan pembiayaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (27.90%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%).
- l. Jawaban responden tentang Prestasi saya selalu meningkat setiap bulannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (18.60%), setuju sebanyak 20orang (46.51%), kurang setuju sebanyak 11orang (25.58%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.30%),
- m. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kemampuan yang dimiliki sangat berguna sehingga membantu meningkatkan kinerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- n. Jawaban responden tentang Saya selalu mencapai target yang diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (20.93%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- o. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 tahun, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 20orang (46.51%), kurang setuju sebanyak 14orang (32.55%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.97%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- p. Jawaban responden tentang Penyaluran pembiayaan oleh karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan cukup tinggi, responden menjawab

sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 25orang (58.13%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).

- q. Jawaban responden tentang Skill karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan di atas rata-rata bank syariah lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 24orang (55.81%), kurang setuju sebanyak 10 orang (23.25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.32%).
- r. Jawaban responden tentang Pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan skill, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.95%), setuju sebanyak 25orang (58.13%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11.62%).
- s. Jawaban responden tentang Karyawan memiliki sifat *siddiq, amanah, fatanah, tablik*, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (11.62%), setuju sebanyak 29orang (67.44%), kurang setuju sebanyak 7 orang (16.27%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).
- t. Jawaban responden tentang Saya memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan, setuju sebanyak 24orang (55.81%),tidak setuju sebanyak 2 orang (4.65%).

Tabel 4.17
Jumlah Pembiayaan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan 2013-2016
(dalam puluhan juta rupiah)

| No | Bulan | Tahun 2013 | Tahun 2014 | Tahun 2015 | Tahun 2016 |
|----|--------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Januari | 72 | 107 | 101 | 107 |
| 2 | Februari | 98 | 104 | 100 | 107 |
| 3 | Maret | 95 | 102 | 91 | 104 |
| 4 | April | 104 | 94 | 95 | 102 |
| 5 | Mei | 102 | 68 | 102 | 94 |
| 6 | Juni | 100 | 109 | 100 | 68 |
| 7 | Juli | 86 | 106 | 100 | 109 |
| 8 | Agustus | 86 | 103 | 86 | 106 |
| 9 | September | 80 | 98 | 86 | 103 |
| 10 | Oktober | 85 | 81 | 80 | 98 |
| 11 | November | 105 | 96 | 85 | 81 |
| 12 | Desember | 107 | 83 | 105 | 96 |
| | Total | 1120 | 1151 | 1131 | 1175 |

Sumber: Lapoan Keuangan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan

c. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas

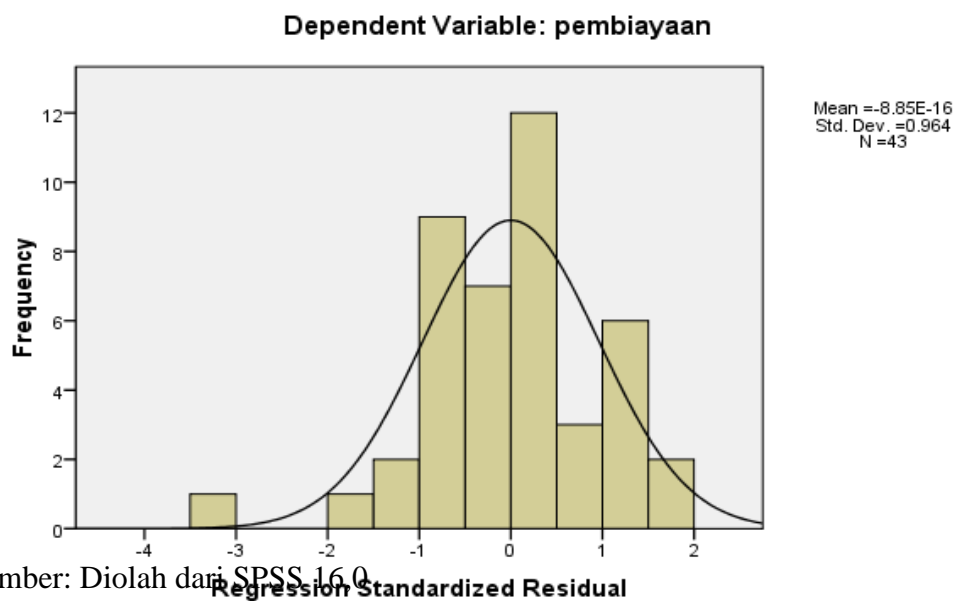
Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar IV-2

Hasil Uji Normalitas

Histogram



Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Tabel IV-18

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | tingkat pendidikan | pengetahuan | Skill | pembiayaan |
|---------------------------------|--------------------|-------------|---------|------------|
| N | 43 | 43 | 43 | 43 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 98.6512 | 79.8605 | 95.4884 |
| | Std. Deviation | 11.64532 | 9.18742 | 10.88768 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .128 | .180 | .172 |
| | Positive | .094 | .091 | .111 |
| | Negative | -.128 | -.180 | -.172 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .753 | .836 | 1.183 | 1.130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .622 | .487 | .121 | .155 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| | | | | |

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima

Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak

Maka jika melihat tabel di atas maka

X₁ = 0.753 yang artinya > 0.05 maka Ho diterima

X₂ = 0.836 yang artinya > 0.05 maka Ho diterima

X₃ = 1.183 yang artinya > 0.05 maka Ho diterima

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dengan ketentuan:

1. Bila tolerance > 0.10 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius
2. Bila tolerance < 0.10 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius

Tabel IV.19
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Tolerance | VIF |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | | |
| | tingkat pendidikan | .226 | 4.429 |
| | Pengetahuan | .318 | 3.146 |
| | Skill | .123 | 8.136 |
| a. Dependent Variable: pembiayaan | | | |

Dari data tabel IV.13 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variable Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 4,429, untuk variable Pengetahuan (X_2) sebesar 3,146, dan untuk variable skill (X_3) sebesar 8,136. dari masing- masing variable yaitu variable independen tidak memiliki nilai yang lebih dari nilai 10. Demikian juga nilai *toleransi* pada variable tingkat pendidikan sebesar 0.226, untuk variable pengetahuan sebesar 0.318, dan untuk variable skill sebesar 0.123 dari masing- masing variable nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antara variable independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variable independen lebih dari 0.1 dan VIF lebih kecil dari 10. Maksud dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan

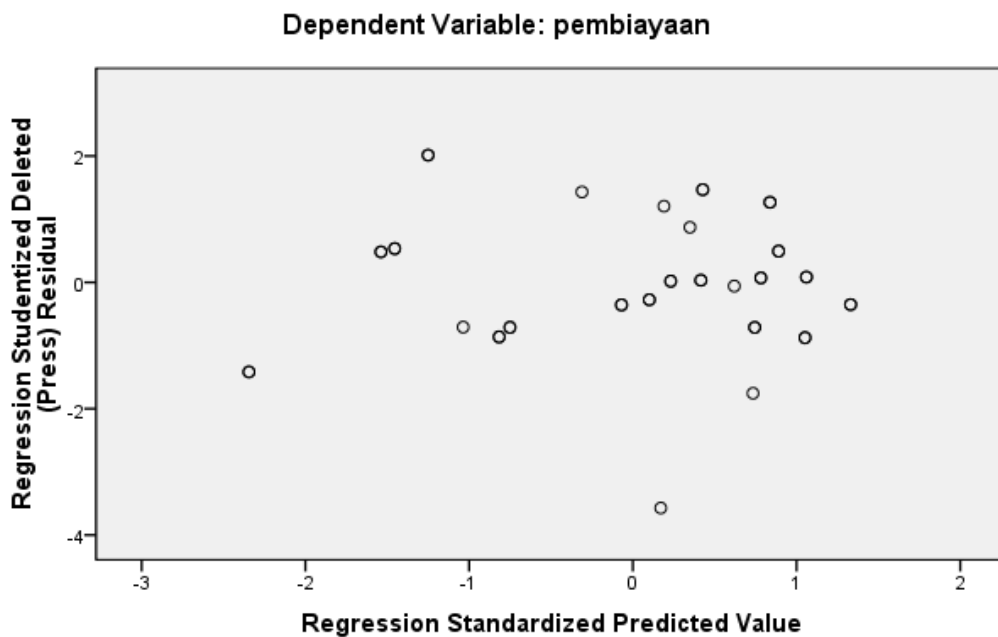
pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah apabila varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya bernilai tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan diatas angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastiisitas

Gambar IV.3

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Pada gambar di atas bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi

B. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh *Human Capital* terhadap peningkatan pembia yaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Setelah penulis

mendapatkan data melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 25 karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Maka selanjutnya data akan diuji. Berikut ini pengujian yang dilakukan.

1. Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1) pengetahuan (X_2) dan skill (X_3) dan terdapat 1 variabel dependen yaitu pembiayaan. Adapun rumus regresi linier berganda.

$$Y = a + TPX_1 + PX_2 + SX_3 + \epsilon$$

Tabel IV. 20

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.987 | 3.026 | | -.987 | .330 |
| tingkat pendidikan | .277 | .059 | .294 | 4.685 | .000 |
| Pengetahuan | .356 | .049 | .381 | 7.203 | .000 |
| Skill | .476 | .101 | .401 | 4.725 | .000 |

a. Dependent Variable: pembiayaan

$$Y = -2.987 + 0.277X_1 + 0.356X_2 + 0.476X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -2,987 menyatakan bahwa jika tidak ada variable tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill, maka keputusan mengambil pembiayaan menurun sebesar Rp. 2,987

| | | | | | | | | |
|---|--------------------|--------|-------|------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant) | -2.987 | 3.026 | | -.987 | .330 | | |
| | tingkat pendidikan | .277 | .059 | .294 | 4.685 | .000 | .226 | 4.429 |
| | pengetahuan | .356 | .049 | .381 | 7.203 | .000 | .318 | 3.146 |
| | Skill | .476 | .101 | .401 | 4.725 | .000 | .123 | 8.136 |

a. Dependent Variable: pembiayaan

1. Tingkat Pendidikan (X_1)

Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable Tingkat Pendidikan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_1$ Sebesar $4.685 > t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Menurut Kartono, pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan atau mengembangkan sikap sikap ataupun keterampilan keterampilan. Artinya semangkin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin baik pula wawasan dalam menyalurkan pembiayaan. Namun salah satu manfaat yang tidak dapat diabaikan adalah adanya harapan bahwa peningkatan pendidikan akan menghasilkan peningkatan pendapatan dikemudian hari.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan dan menyatakan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan pembiayaan.

2. Pengetahuan (X_2)

Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable pengetahuan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar $7,203 > t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber kompeten. Itu

artinya para karyawan Bank Syariah Bukopin harus meningkatkan pengetahuan mereka, terutama pengetahuan tentang prinsip prinsip syariah. Pengetahuan akan meningkat apabila pendidikan pun meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan dan menyatakan bahwa secara parsial pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan pembiayaan.

3. Skill (X_3)

Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable skill diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar $4,725 > t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Menurut Lian, skill adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Skill seorang karyawan diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Maka skill karyawan harus terus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan dan menyatakan bahwa secara parsial skill berpengaruh terhadap peningkatan pembiayaan.

3. Pengujian Secara simultan (F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama sama pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat . uji F juga dimasukkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel IV.22

Uji simultan (F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 4806.515 | 3 | 1602.172 | 362.800 | .000 ^a |
| | Residual | 172.229 | 39 | 4.416 | | |
| | Total | 4978.744 | 42 | | | |

a. Predictors: (Constant), skill, pengetahuan, tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: pembiayaan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa secara bersama sama variable tingkat pendidikan, pengetahuan, dan skill berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pembiayaan. Dilihat dari table ANOVA (*Analysis Of Variance*) pada table F_{hitung} diketahui sebesar 362.800 dengan tingkat probability ($0.000 < 0.05$). setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} adapun F_{tabel} yang akan diperoleh dengan $dk = 3$ derajat kebebasan = $43 - 3 - 1 = 39$ dan taraf kesalahan 5% adalah 2,85. Maka $F_{hitung} (362.800) > F_{Tabel} (2,85)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Hal ini sesuai dengan karakteristik Bank Syariah Bukopin sebagai perusahaan jasa perbankan syariah, dimana tenaga kerja manusia (*Human Capital*) memegang peranan penting dalam kegiatan usahanya, khususnya dalam penyaluran pembiayaan kepada nasabah.

Human Capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional, Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuanyang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

. Selain itu, dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, pengetahuan yang luas serta skill yang memadai maka akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan khususnya dalam menyalurkan pembiayaan.

4. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi menerangkan variasi variable dependen. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi peningkatan pembiayaan yang dijelaskan oleh variable tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill.

Tabel IV.23

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^p

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .983 ^a | .965 | .963 | 2.10146 |

a. Predictors: (Constant), skill, pengetahuan, tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: pembiayaan

Berdasarkan table di atas, hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R_{square} sebesar 0.965 hal ini berarti bahwa 96.5% variabel peningkatan pembiayaan ditentukan oleh peran dari variable tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill sebesar 96.5% dan sisanya sebesar 3.5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu perilaku dan usaha.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Human Capital* Terhadap Peningkatan Pembiayaan di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian didapat persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = -2.987 + 0.277X_1 + 0.356X_2 + 0.476X_3$$

2. Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable Tingkat Pendidikan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_1$ Sebesar 4.685 $> t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pembiayaan. Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable pengetahuan diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar 7,203 $> t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan. Dilihat dari table uji t yang telah dilakukan pada variable skill diperoleh nilai sig $0.000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} X_2$ Sebesar 4,725 $> t_{tabel}$ sebesar 2.018. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan
3. Dari hasil pengujian data terlihat bahwa nilai nilai $F = 362.800$ dengan tingkat probability ($0.000 < 0.05$). Adapun F_{tabel} yang akan diperoleh dengan $dk = 3$ derajat kebebasan = $25 - 3 - 1 = 21$ dan taraf kesalahan 5% adalah 2,85. Maka $F_{hitung} (362.800) > F_{Tabel} (2.85)$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan
4. Dari hasil pengujian di atas nilai R_{square} sebesar 0.965 hal ini berarti bahwa 96.5% variabel peningkatan pembiayaan ditentukan oleh peran dari variable tingkat pendidikan, pengetahuan dan skill sebesar 96.5% dan

sisanya sebesar 3.5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut ini penulis memberikan masukan dan saran yang berkaitan dengan kinerja Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Untuk lebih meningkatkan penyaluran pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan diharapkan agar mempertahankan pengelolaan sumber daya manusia (*Human Capital*) dengan baik.
- b. Agar kemampuan, pengetahuan, dan skill karyawan dapat secara merata berkontribusi dengan baik, maka perlu adanya pelatihan, pengarahan, pengawasan terhadap kinerja para karyawan tersebut.

2. Saran Bagi Universitas

Dalam melakukan penelitian terkadang mahasiswa sulit untuk mendapatkan data atau refrensi yang tepat, diharapkan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara bisa membantu memfasilitasi berbagai penelitian mahasiswa. Seperti buku yang ada di dalam perpustakaan diperbaharui dan di perbanyak.

3. Saran Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan penelitian ini sebagai refrensi, juga melanjutkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda seperti tingkat suku bunga dan margin.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan . Jakarta. DEPAG, 2003
- Afiff, Faisal, dkk. *Strategi Dan Operasional Bank*. Bandung. PT Aresco. 2010
- Fahmi, Irham. *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta. 2014
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. Sinar Grafika Offset. 2010
- Heri Sudarsono. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta. Ekonosia. 2003
- Hendrik. *knowledge management*. Jakarta. Gema Insipres. 2003
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grub. 2014
- Juliandi, Azwar. *Metode Penelitian Bisnis Konsep Aplikasi*. Medan. UMSU Press. 2014
- Juliandi, Azwar & Irfan. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media Perintis 2014
- Kamsir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2005
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta. Rajawali Pers. 2008
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2010
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Kopetensi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2010
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung. Galia Indonesia 2010
- Soemiytra, Andri. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. 2014
- Sugiyono. *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung. Alfabeta. 2014
- Syafi'i Antonio M. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Gema Insipres. 2001

UUP No. 10 Tahun 1998 tentang pembiayaan pasal (1) ayat 12

Veithzal Rivai dan Arvian Arifin. *islamic banking: Sebuah Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Bumi Aksara. 2010

Wibowo. *managemen kinerja*. Jakarta. PT.raja grafindo. 2009

Yusuf, Ayus Ahmad dan Abdul Aziz. *Management Operasional Bank Syariah*. Cirebon. STAIN Press. 2009

Sumber Internet

Ilham, “Ekonomi Syariah Tumbuh Pesat Di Indonesia”, dapat dilihat dari <http://www.republika.co.id> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 12 Desember 2016)

Sugianto, “Artikel Tentang Perbankan”, didapat dari <http://id.yhs4.search.yahoo.com> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 12 Desember 2016)

Svieby, Karl Erik (1996, “what is knowledge management?”) [Http://www.Svieby.com](http://www.Svieby.com) (diakses pada tanggal 3 Januari 2017)