

Pengaruh Tingkat Manajerial Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. BPRS Al-Wasliyah Medan

<sup>1</sup>Suhairi, <sup>2</sup>Melisa Lubis, <sup>3</sup>Reni Ilma Sari, <sup>4</sup>Safrina Safitri

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Medan

Email : [suhairi@uinsu.ac.id](mailto:suhairi@uinsu.ac.id), [melisalubis211@gmail.com](mailto:melisalubis211@gmail.com), [reniilmasari85@gmail.com](mailto:reniilmasari85@gmail.com),  
[safrinasafitri2@gmail.com](mailto:safrinasafitri2@gmail.com)

Corresponding Mail Author: [melisalubis211@gmail.com](mailto:melisalubis211@gmail.com)

---

**Abstract :** The purpose of this study was to determine the effect of human resource development: education and training, non-training activities, promotion and motivation on employee performance at PT. BPRS Al-Wasliyah in Medan. The data analysis used was multiple linear regression analysis to determine the effect of the independent variables (training & education, non-training activities, promotions and motivation) and the dependent variable (employee performance) with a fixed population and sample of 85 employees of PT. BPRS Al-Wasliyah in Medan 2023. Based on simultaneous data analysis, the variables of training and non-training education activities, promotion and motivation have a significant effect on employee performance at PT. Al-Wasliyah in Medan. While partially it is shown that the variables of education and training, promotion and motivation significantly influence the performance of employees at PT. Al-Wasliyah in Medan while non-training activity variables have no effect on worker performance.

**Keywords:** Human Resources (HR), Employee Performance, Managerial.

---

## I. Pendahuluan

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seperti kita ketahui perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa, salah satunya perusahaan keuangan PT. BPRS Al-Wasliyah Medan.

kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada Sebagai salah satu sumber energi, batubara semakin luas digunakan di dunia terutama sebagai sumber energi alternatif, selain minyak bumi yang semakin menipis cadangannya didunia.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfacation) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value).

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dalam beberapa organisasi masih sering ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja karyawannya. Pertama, kurangnya kecakapan yang dimiliki para karyawan. Hal ini terlihat dari masih seringnya terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Kedua, rendahnya motivasi para karyawan pelaksana. Indikasinya antara lain loyalitas, tanggung jawab, disiplin serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan terlihat masih rendah. Ketiga, kurangnya personil yang terlatih. Keempat, sedikitnya masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta tidak konsisten dalam mengerjakan tugas.

Pada umumnya, seluruh karyawan memiliki tingkat pendidikan yang bagus. Namun, ketersediaan sumber daya insani (SDI) ini masih tergolong minim, jika dibandingkan dengan perkembangan assetnya tahun ke tahun yang terus meningkat. Dan BPRS Al-Wasliyah Medan saat ini telah mempunyai 3 kantor Kas dan 1 kantor Cabang, yang ada di beberapa tempat. Dengan dukungan tenaga kerja yang berjumlah 89 orang, terdiri dari berbagai latar belakang jenjang pendidikan, serta keahlian yang dimiliki. Dalam hal ini, dituntut manajemen yang baik dalam organisasi untuk menghadapi keragaman tersebut.

Bank Indonesia sebagai otoritas perbankan syariah, bersama stakeholder lainnya, akan senantiasa mendukung peningkatan kualitas sumber daya insani (SDI) melalui program-program training yang ditujukan untuk staf dari bank yang tertarik untuk beroperasi sesuai prinsip syariah dan juga staf dari satuan kerja terkait di Bank Indonesia; mahasiswa dari perguruan tinggi dan lembaga akademis lainnya, yang diharapkan dapat menjadi calon SDI di perbankan syariah, atau paling tidak dapat menjadi calon pengguna produk dan jasa perbankan syariah; serta pengajar dari perguruan tinggi dan lembaga akademis lainnya, untuk mensosialisasikan konsep perbankan syariah sebagai bagian dari kurikulum dan pengembangan program studi khusus.

Dilihat dari perkembangannya, perbankan syariah dibandingkan bank konvensional merupakan industri baru yang membutuhkan suatu keahlian dan pengetahuan khusus bagi penggerakannya. Sebab, ada beberapa perbedaan mendasar dalam praktek pada bank syariah dengan perbankan konvensional. Kurangnya dukungan keahlian yang memadai pada akhirnya akan membahayakan kesinambungan operasi perbankan dalam jangka panjang.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja operasional dan tidak hanya terbatas pada karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Maka wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan

akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

## **II. Landasan Teori**

Definisi pengembangan sumber daya manusia menurut Handoko (2001:104) adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:199) pendidikan & pelatihan di dalam suatu organisasi adalah “Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka”.

Menurut Saladin (2003:171) menyatakan bahwa promosi adalah : “salah satu unsur dalam bauran pemasaran perusahaan yang didayagunakan untuk memberitahukan, membujuk, dan mengingatkan tentang produk perusahaan”.

Menurut Azwar (2001:15), motivasi adalah : “Rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

## **III. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Wasliyah Medan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei/sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi hanya 89 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Al-Wasliyah Medan berjumlah 89 orang.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu : Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tertutup kepada responden yaitu pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan. Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner responden, dan Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. BPRS Al-Wasliyah Medan. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dan data karyawan PT. BPRS Al-Wasliyah Medan.

## **IV. Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil dan Pembahasan dari Variabel Bebas**

Dari hasil penelitian di atas terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari

variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan terdapat bahwa perusahaan tersebut sudah sering melakukan diklat kepada karyawannya, tetapi masih saja ada karyawan yang jarang mengikuti kegiatan diklat tersebut dikarenakan tema diklat yang kurang menarik untuk karyawan serta perusahaan juga sudah melakukan evaluasi setelah melaksanakan diklat di perusahaan tersebut.

Dilihat dari hasil responden tersebut sebaiknya perusahaan lebih sering melaksanakan diklat yang menarik bagi karyawannya sehingga para karyawan akan selalu menghadiri diklat tersebut dan evaluasinya akan baik buat kemajuan perusahaan nantinya. Untuk hasil kegiatan non diklat ada banyak kegiatan non-diklat yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya, responden cukup sering belajar dari media cetak untuk mengembangkan kemampuan mereka. membaca buku, majalah ataupun buletin bulanan perusahaan, koran ataupun dengan menulis artikel yang nantinya akan dimuat pada buletin perusahaan dan belajar dari media elektronik. Dalam hal ini jarang sekali karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang diorganisir oleh instansi lain di luar perusahaan tersebut. Kegiatan non diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada para karyawan dan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Selanjutnya untuk indikator promosi sebanyak 61,18% karyawan belum pernah mendapat promosi dimana promosi ini memberikan kesempatan karir dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik kepada karyawan dari segi tunjangan maupun fasilitas.

Belum seluruhnya karyawan meyakini bahwa kinerja mereka merupakan dasar pemberian promosi, tetapi dengan adanya promosi dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam meningkatkan perusahaan tersebut. Indikator keempat adalah motivasi, dalam hal ini motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan. masih banyak karyawan yang sering mendapatkan bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan karena telah bekerja dengan baik. Pemberian bonus ataupun piagam semata-mata bukan hanya karena nilai jumlahnya, namun dapat menjadi suatu kebanggaan yang memberikan motivasi tersendiri kepada pegawai yang menerimanya.

#### **Hasil dan pembahasan dari variabel terikat**

Untuk hasil penelitian dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah berdasarkan prestasi kerja sebanyak 61,18% karyawan menguasai bidang tugas jabatan yang sedang mereka duduki. Sedangkan berdasarkan tanggung jawab sebanyak 49,41% responden sering bertanggung- jawab terhadap tugas yang telah mereka kerjakan. Walaupun jumlah responden yang menyelesaikan tugas pada waktunya dapat dianggap belum menggembirakan, namun sebagian besar responden dapat bertanggung-jawab terhadap tugas-tugas mereka sehari- hari. Indikator kesetiaan dan pengabdian sebanyak 43,53% responden menyatakan cukup loyal dengan jabatan yang sedang mereka emban saat ini. Hal ini juga menunjukkan para responden masih belum mampu fokus terhadap pekerjaan yang sedang mereka tangani. Indikator keempat adalah prakarsa. sebanyak 32,94% responden tidak mampu berusaha mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena sebagian responden masih berpedoman terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator kelima adalah kejujuran sebanyak 34,12% responden menyatakan sering bekerja dengan data yang sebenarnya.

Mayoritas responden memang menyatakan diri tidak memanipulasi data dalam pekerjaannya sehari-hari, baik dalam hal pembuatan laporan operasional ataupun dalam hal penggunaan anggaran. Indikator keenam adalah disiplin sebanyak 42,35% responden menyatakan cukup sering mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Indikator ketujuh adalah kerja sama sebanyak 35,29% responden menyatakan sering bekerja-sama dengan karyawan lain pada bidang tugas yang telah ditentukan. Indikator kedelapan adalah kepemimpinan sebanyak 56,47% responden menyatakan diri berkomunikasi dengan sangat baik kepada sesama rekan kerja mereka. Guna membangun semangat kerja yang baik maka untuk itu diperlukan adanya hubungan komunikasi yang baik pula diantara sesama karyawan.

#### Hasil dan Pembahasan dari Analisis Regresi Berganda

Untuk hasil penelitian analisis linear berganda dari empat variabel yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi hanya terdapat tiga variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan tiga variabel tersebut mempunyai thitung lebih daripada ttabel yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (2.231), promosi (4.040) dan motivasi (2.126), sedangkan variabel kegiatan non diklat (1.169) tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ttabel adalah 1.990. sedangkan Fhitung pada penelitian ini adalah 8.513 dan Ftabel adalah 2.480, maka bisa dilihat bahwa fhitung lebih besar daripada Ftabel.

Dapat disimpulkan berdasarkan analisis data, Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda. Sedangkan secara parsial ditunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, promosi dan motivasi yaitu yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda sedangkan variabel kegiatan non diklat tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.

#### V. Kesimpulan Dan Saran

##### Kesimpulan

1. Variabel pendidikan & pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPSR Al-Wasliyah di Medan.
2. Variabel pendidikan & pelatihan, promosi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Wasliyah di Medan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Al-Wasliyah di Medan adalah promosi.
3. Variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kegiatan non diklat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. BPRS Al-Wasliyah Medan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pendidikan & pelatihan di perusahaan tersebut sudah sering melakukan diklat kepada karyawannya, tetapi masih saja ada karyawan yang jarang mengikuti kegiatan diklat tersebut dikarenakan tema diklat yang kurang menarik untuk karyawan serta perusahaan juga sudah melakukan evaluasi setelah melaksanakan diklat di perusahaan tersebut sehingga sebaiknya perusahaan lebih sering melaksanakan diklat yang menarik bagi karyawannya supaya para karyawan akan selalu menghadiri diklat tersebut dan evaluasinya akan baik buat kemajuan perusahaan nantinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel promosi di perusahaan tersebut para karyawan belum pernah mendapat promosi dimana promosi ini memberikan kesempatan karir dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik kepada karyawan dari segi tunjangan maupun fasilitas. Dari hasil tersebut perusahaan dapat memberikan promosi kepada para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam meningkatkan perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan. masih banyak karyawan yang sering mendapatkan bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan karena telah bekerja dengan baik. Pemberian bonus ataupun piagam semata-mata bukan hanya karena nilai jumlahnya, namun dapat menjadi suatu kebanggaan yang memberikan motivasi tersendiri kepada pegawai yang menerimanya sehingga dengan adanya motivasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam kinerja mereka dan dalam memajukan perusahaan.

### VI. Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hidayati, Alfiah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Ifandi, Ahmad. 2016. *Strategi Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam IAIN Bukittinggi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Diatama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Subanar, Harimurti. *Manajemen Usaha Kecil*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sumar'in. 2012. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno,Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Rachmadi. 2012. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Yuniarti. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT, BPRS BDW Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.