PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI, KARAKTERISTIK PRIBADI DAN MOTIF SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT UGT SIDOGIRI SE – SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:
ARIZA ANDRIANA PUTRI

NIM : G94214133

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA
2018

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI, KARAKTERISTIK PRIBADI DAN MOTIF SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT UGT SIDOGIRI SE - SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu
Ekonomi Syariah

Oleh :
ARIZA ANDRIANA PUTRI

NIM : G94214133

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah
Surabaya
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Ariza Andriana Putri

Nim : G94214133

Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 Januari 2018

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

E614AADF785862951

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Ariza Andriana Putri

NIM. G94214133

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ariza Andriana Putri NIM. G94214133 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 18 Januari 2018

Pembimbing,

Dr. Hj. Fatmah, ST. MM

NIP. 197507032007012020

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ariza Andriana Putri, NIM G94214133 ini telah dipertahankan di depan Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 30 Januari 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

Dr. Hj. Fatmah, ST. MM
NIP. 197507032007012020

Penguji II,

Lilik Rahmawati, MEI
NIP. 198106062009012008

Penguji III,

Ana Toni Roby Candra Yudha, M.SEI
NUP. 201603311

Penguji IV,

Hanafi Adi Putranto, M.SI
NIP. 198209052015031002

Surabaya, 30 Januari 2018
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M. Ag, Grand. Dip. SEA, M. Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ARIZA ANDRIANA PUTRI
NIM : G94214133
Fakultas/Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARIAH
E-mail address : risaandrianap@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI, KARAKTERISTIK PRIBADI DAN MOTIF SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT UGT SIDOGIRI SE - SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Febuari 2018

Penulis

( )
Ariza Andriana Putri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya"** merupakan penelitian kuantitatif yang akan menjawab pertanyaan tentang apakah terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusi terhadap prestasi kerja di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya yang berjumlah 58 orang dengan *responden rate* 100%. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan jenis hipotesis asosiatif dengan uji statistik yaitu uji F (simultan) dan Uji T (parsial).

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukan bahwa pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya. Secara parsial kompetensi dan konsep diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya. Sedangkan keterampilan, karakteristik pribadi dan motif tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Dari hasil penelitian ini disarankan agar dapat menjadi acuan bagi BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya guna dijadikan standar kompetensi yang dimiliki karyawan dan terus memberikan pelatihan serta monitoring terkait capaian erja yang lebih maksimal. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain dan data wawancara.

Kata Kunci : Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi, Motif, Prestasi Kerja Karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan 7
D. Kegunaan Hasil Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 9

A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 32
C. Kerangka Konseptual 38
D. Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN 41

A. Jenis Penelitian 41
B. Waktu Dan Tempat Penelitian 41
C. Populasi Dan Sampel Penelitian 41
D. Variabel Penelitian 43
E. Definisi Operasional 43
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 52
G. Data Dan Sumber Data 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Teknik Pengumpulan Data 55
I. Teknik Analisis Data 55

BAB IV HASIL PENELITIAN 61

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 61
B. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas 81
C. Analisis Data 86

BAB V PEMBAHASAN 100

A. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Simultan 102
B. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Parsial 107

BAB VI PENUTUP 118

A. Kesimpulan 118
B. Saran 120

DAFTAR PUSTAKA 121

LAMPIRAN 125

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kantor BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.....42

Tabel 4.1 Lokasi Kantor BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.....63

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 75

Tabel 4.3 Usia Responden 75

Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....77

Tabel 4.5 Jabatan Responden 79

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden 80

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Pengetahuan 81

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Keterampilan.....81

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Konsep Diri 82

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Karakteristik Pribadi 83

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motif 84

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja 84

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas.....85

Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov Tes 87

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas 87

Tabel 4.16 Hasil Uji Linier Berganda.....90

Tabel 4.17 Model Summary 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan) 95

Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial)..... 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 38

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Surabaya 65

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kantor Cabang Pembantu Surabaya 65

Gambar 4.3 Diagram Usia Responden 75

Gambar 4.4 Diagram Pendidikan Responden 77

Gambar 4.5 Grafik Normalitas P-P Plot 85

Gambar 4.6 Grafik *Scatterplot* 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri keuangan syariah memiliki potensi untuk terus tumbuh dan memiliki manfaat yang besar bagi perkembangan perekonomian di Indonesia. Industri keuangan non bank syariah seperti asuransi syariah, pegadaian syariah, pasar modal syariah, Baitul Maal wat-Tamwil maupun produk-produk lembaga keuangan syariah lainnya, yang tidak terlepas dari peran berdirinya bank syariah menjadi satu pilar kekuatan di industri keuangan syariah yang diharapkan perkembangannya mampu menumbuh kembangkan perekonomian syariah di Indonesia. Adapun secara umum, kegiatannya memang tidak memiliki perbedaan dengan industri keuangan non bank konvensional. Namun terdapat beberapa karakteristik khusus, dengan produk dan mekanisme transaksi yang menggunakan prinsip syariah.

Salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia ialah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Secara hukum BMT berpayung hukum pada koperasi, maka BMT harus tunduk pada Undang – Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian dan PP Nomor 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Juga dipertegas oleh KEPMEN Nomor 19 tahun 2004 tentang Koperasi Jasa Keuangan Syariah. [1]

[1] Model Pengembangan BMT "Hukum dan Peraturan Terkait dengan BMT" oleh yulihar muchtar http://bmtwat-tamwil.blogspot.co.id/2014/09/pengembangan-usaha-usaha-ekonomi.html?m=1 pada 23 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BMT adalah sebuah lembaga keuangan non bank yang di tumbuhkan dari peran masyarakat secara luas, tidak ada batasan ekonomi, sosial, bahkan agama. Semua komponen masyarakat dapat berperan aktif dalam membangun sebuah sistem keuangan yang lebih adil dan yang lebih penting mampu menjangkau lapisan pengusaha terkecil sekalipun. BMT tidak digerakkan dengan laba semata, tetapi juga dengan motif sosial karena beroprasi dengan pola syariah. Dengan menggunakan sistem bebas dari riba, bebas dari praktek ketidakadilan, mengedepankan amanah dan juga mengemban misi sosial.[2] Adapun ayat yang menerangkan tentang BMT, yaitu QS. Al – Imran ayat 130:[3]

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُواْ ٱلرِّبَوٰٓاْ أَضۡعَٰفٗا مُّضَٰعَفَةٗۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٣٠

yaa ayyuhaal-ladziina aamanuu laa ta'kuluurribaa adh'aafan mudhaa'afatan waattaquullaha la'allakum tuflihuun

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.[4]

Ayat di atas menjelaskan bahwa BMT diperbolehkan dalam islam karena tidak menggunakan riba dan menggunakan prinsip keadilan serta gotong royong sesama umat.

---

[2] Ifa Musdalifah, Sirajudin, "BMT di Tengah Masyarakat Ekonomi Asean (Studi Kasus Pada BMT Sinar Surya Makassar)", http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisadun/article/view/2378, di akses pada 15 September 2017

[3] Al – Qur'an 3:130

[4] Departemen Agama Republik Indonesia , Al – Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2005), 227

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti menggunakan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya sebagai objek penelitian dalam penelitian ini, dengan harapan agar mampu menjadi barometer bagi lembaga kuangan syariah lainya. Mengingat BMT UGT Sidogiri merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaaan syariah yang memiliki aset terbesar di Indonesia. BMT – UGT Sidogiri beroperasi sejak tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H / 6 Juni 2000 M yang di Surabaya. Berdasarkan buku RAT Tahun Buku 2016, menunjukkan aset BMT UGT Sidogiri mencapai lebih dari Rp. 2,1 triliun dan omzet usahanya mencapai lebih dari 16 triliun.[5] Koperasi BMT – UGT Sidogiri memiliki perkembangan yang pesat hingga saat ini sudah memiliki 227 unit layanan BMT Sidogiri di seluruh Indonesia.[6] Berdirinya BMT – UGT Sidogiri guna untuk pemberdayaan para alumni pondok pesantren sidogiri. Uniknya para alumni sidogiri bukan *background* ekonomi syariah, melainkan ber-*backround* kitab kuning yang secara sumber daya syariahnya sudah terpenuhi, tetapi dalam hal ini dapat dikatakan tingkat sumber daya manusia masih belum mempuni untuk mengelola keuangan berbasis syariah. Hal semacam ini menjadi sangat *crucial* dengan kenyataan yang ada pada BMT Sidogori, karena yang dijual bukanlah hanya produk dan jasa saja, melainkan sumber daya manusia yang terampil pun menjadi salah satu bahasan dalam

[5] KSPPS BMT UGT Sidogiri, Rapat Anggota Tahunan KSPPS BMT UGT Sidogiri Tahun Buku 2016, t.tp,2016, 63.
[6] KSPPS BMT UGT Sidogiri, "Sekilas Sejarah", http://www.bmtugtsidogiri.co.id pada 17 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

objek persaingan global.[7] Kompetensi sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah baik perbankan maupun non bank sangatlah penting untuk diperhatikan. Karena kemajuan teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal yang memadahi yang tanpa diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan membawa nilai syariah akan sulit bagi lembaga keuangan syariah untuk bersaing dan mencapai tujuannya.

Mengingat banyaknya lembaga keuangan syariah yang sudah banyak bermunculan di berbagai daerah tetapi belum juga diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadahi. Hal ini mempengaruhi persepsi masyarakat yang menganggap bahwa praktik di lembaga keuangan syariah sama saja dengan lembaga keuangan konvensional. Terlebih munculnya lembaga keuangan syariah berangkat dari lembaga keuangan konvensional. Sehingga sumber daya manusia yang berada di dalam lembaga keuangan syariah harus bekerja keras untuk membantu merubah persepsi masyarkat yang menganggap antara lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah sama saja.

Melihat besarnya jumlah lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia cukup banyak tetapi jumlah sumber daya manusia yang cakap dalam bidang ekonomi syariah masih terbatas ketersediaannya. Sehingga, pentingnya sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan guna menghasilkan prestasi kerja yang baik dan akan berimbas pada tercapainya

[7] Endri Harnanto "Kompetensi SDM DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja" (skripsi---UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya suatu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien berkat sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadahi.

Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas perusahaan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya supaya prestasi kerjanya meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja yang baik dari prestasi kerja yang baik.[8]

Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja salah satu dari indikator tersebut adalah dimensi kompetensi. Kompetensi diyakini memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian prestasi kerja.[9] Sedangkan, Spencer dan Spencer menguraikan karakteristik yang membentuk kompetensi yang dapat

[8] Fahrun Nisak, "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Smkn Se – Pekalongan" (Skripsi—Universitas Negeri Semarang, 2015), 3.
[9] Ibid, 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi prestasi kerja, yang terdiri dari:[10] Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, Karakteristik pribadi, dan Motif.[11]

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja diantaranya yaitu penelitian menurut Endri Harnanto (2011) yang berjudul "*Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja"* hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestsi kerja. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel saja yaitu kommpetensi terhadap prestasi kerja dan dilakukan di perbankan syariah. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap prestasi kerja dengan penelitian yang dilakukan di lembaga keuangan syariah non bank.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahrudin Nisak (2015) yang berjudul "*Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN Se – Kota Pekalongan"* hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf pada SMKN Se – Pekalongan. Perbedaan penelitian terdapat pada variabel dan objek penelitian. Variabel

---

[10] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2014), 206.

[11] Agustina Hanafi, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang" *Konferensi Nasional Riset Manajemen VII,* (10-12 Oktober 2014), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terikat dalam penelitian terdahulu menggunakan kinerja, objek penelitian pada staf SMKN. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.

Oleh sebab itu, penulis berkeinginan meneliti lebih lanjut mengenai kompetensi sumber daya manusia dengan menggunakan variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sebagai variabel independen, prestasi kerja sebagai variabel dependen dan objek penelitian di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dengan judul penelitian "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif Terhadap Prestasi Kerja Di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi akademisi agar dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat, dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan dan penambah literatur kepustakaan mengenai peluang dan tantangan penyediaan SDM lembaga keuangan syariah.
2. Bagi praktisi terutama divisi sumber daya manusia dan *Human Resources Development* dapat melakukan perbandingan dan perbaikan mengenai kompetensi sumber daya manusia yang layak dan sesuai kebutuhan agar dapat berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Sumber Daya Manusia sangat lah penting bagi sebuah perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting, terutama di lingkungan lembaga perekonomian umat dan lembaga keuangan syariah secara lebih baik, terarah dan terencana, sehingga lembaga itu dapat bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya mengingat ke depan persaingan antar industri semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).[12] Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Menurut simamora

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:.Kencana Perdana Media Group,2009), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(1997),[13] manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sementara menurut Schuler, *et al.* (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan ntuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi

Suatu lembaga bisnis dan industri yang mampu bersaing dengan mitra bisnis lainnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu, kompetensi sumber daya manusia menjadi penentu bagi keberhasilan suatu industri perusahaan.[14]

Kompetensi sumber daya manusia memang sangat menentukan daya saing dan keberhasilan suatu industri kerja. Terlebih bagi yang menyandarkan kekuatan perusahaan terhadap professionalime kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

---

[13] ibid., 5.

[14] Nina Ningsih Pangabean, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Adminitrasi Pada PT. MORISS SITE Muara Kauman" *Jurnal Adminitrasi Bianis,* No. 2, Vol. 1 (2013), 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.[15]

Kompetensi kerja menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang berbunyi, "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencangkup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapan." Adapun sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN) merupakan tataran keterikatan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprekensif dan sinergis dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang diatur dalam Perauran Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia Nomer 2 Tahun 2016.[16]

Spencer dan Spencer dapat mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakterisitik individu yang memiliki hubungan kasual tau sebagai sebab – akibat dengan kereteria

[15] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya…, 202.
[16] Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta:Mitra Wacana Media,2016), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dijadikan acuan, efektifitas atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. [17]

Ulrich (1997:68) mendefinisikan bahwa kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan diantara pegawai dan kelompok pegawai. Sedangkan Laksmono (2004:1) menjelaskan bahwa secara umum pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abbilities*) lain atau kepribadian (*personaity*).[18]

Menurut McClelland mendefinisikan (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performers.*[19]

Sedangkan menurut Kamus Kompetensi LOMA (1998), kompetensi didefinisikan sebagai aspek–aspek pribadi dari seorang pekerja yang dapat di lakukan untuk menghasilkan kinerja yang

[17] Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2012), 5.
[18] M. Ali Fitran, "Kajian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Manajer Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah ABC" (Tesis—Universitas Indonesia, Jakarta, 2012), 34.
[19] Veithzal Rival Zainal, " *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persana, 2015), 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

superior. Yang termasuk alam aspek pribadi diantaranya: pengetahuan, keterampilan, sikap, sistem nilai, motif. Kompetensi – kompetensi tersebut akan mengarahkan pada tingkah laku. Sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.[20]

Begitu banyak indikasi perilaku yang berbeda dalam mempengaruhi terbentuknya kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai suatu kinerja yang *superior* di sebuah perusahaan. Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka, penulis menyimpulkan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki dalam diri seseorang yang digunakan untuk tetap konsisten memberikan kinerja yang baik dalam pencapaian suatu prestasi kerjanya.

b. Kompetensi Menurut Islam

Terbatasnya jumlah sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi ekonomi islam terutama lembaga keuangan syariah memunculkan kepedulian dari berbaga pihak untuk mengambil langkah yang bersifat solutif. Diantaranya dengan membangun institusi pendidikan ekonomi islam yang berkualitas. Dengan begitu perusahaan, lembaga keuangan, ataupun aktivitas – aktivitas lainnya yang berhubungan dengan perekonomian, kredibilitas dan personalitas

[20] Endri Harnanto "Kompetensi SDM DKI Syariah…, 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syariah akan terpenuhi. Karena suatu organisasi yang baik harus memiliki tiga perangkat, yaitu:[21]

1) Perangkat insani (*humanware*) : berupa perorangan dari kalangan lembaga mulai dari pemilik (*owner*), pimpinan (*director*), pengelola (*managers*), hingga pekerja (*woekers*). Perangkat insani suatu lembaga harus memadahi mulai dari jumlah, kualitas serta kepribadian yang terpuji.
2) Perangkat keras (*hardware*) : berupa alat – alat produksi dan kelengkapan lainya yang menjadi saraa dan prasarana kegiatan suatu lembaga.
3) Perangkat lunak (*software*) : berupa hal non fisik seperti pembagian tugas, prosedur pegambilan keputusan, wewenang dan tanggung jawab.

Berhubungan dengan perangkat insani menurut M.P. Covey, tolak kur keberhasilan seseorang bisa ditandai dengan kematangan kompetensi.[22] Seperti yang dijelaskan dalam QS. Al Qashash ayat 26: [23]

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

qaalat ihdaahumaa yaa abati ista/jirhu inna khayra mani ista/jarta alqawiyyu al-amiinu

Artinya : [24]

[21] Ika Yunia, Abdul Kadir, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Prespektif Maqoshid Al - Syariah* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group,2014), 272.
[22] Ibid,...273
[23] Al – Qur'an 20 : 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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".

Ayat diatas menjelaskan bahwa islam mendorong umatnya untuk memiliki pekerjaan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yakni lahiriah dan batiniah.[25] Kompetensi lahiriah diartikan sebagai kekuatan yang dapat diartikan dari jenis pekerjaan, kewajiban yang diberikan kepada seorang karyawan. Abu Sinn mengatakan dalam bukunya manajemen syariah, bahwa kekuatan diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan taktik karena perang merupakan taktik dan strategi. Kompetensi batiniah diartikan sebagai sifat atau karakter yag dapat dipercaya atau jujur dan amanah. Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan menjadi seorang karyawan dilembaga keuangan syariah.

c. Krakteristik Dasar Kompetensi menurut Spencer dan Spencer

[24] Departemen Agama Republik Indonesia , Al – Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2005), 134.
[25] Eni Trisnawati, Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT. Refika Aditama,2016), 220.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Spencer dan Spencer dalam Teori Model Gunung Es (*Iceberg Model*), yang digunakan sebagai *grand theory* menjelaskan bahwa kompetensi dikategorikan ke dalam dua bentuk yaitu, *hard competency* dan *soft competency. Hard competency* merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan yang terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Sedangkan *soft competency* merupakan ompetensi yang sulit diamati dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari: konsep diri (*selfconcept*), karakteristik pribadi (*trait*), dan motif (*motive*).[26]

1. Pengetahuan (*knowladge*)

   Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif (Gordon 1988).[27] Yakni karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibeban kan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karna akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat – sendat yang akan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, bahan produksi dan tenaga, waktu dan tenaga. Sehingga akan menambah pengeluaran biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

[26] Agustina Hanafi, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang" *Konferensi Nasional Riset Manajemen VII,* (10-12 Oktober 2014), 4.
[27] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya…,204

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), 36 *cluster* pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP).[28]

a. *Analytical thinking* (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang komplek.

b. *Conceptual thinking* (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.

c. Expertise (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara professional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan,

[28] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain .

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental.[29] Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan perilaku merupakan gabungan kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2009:60).

Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek konatif (perilaku berupa tindakan). Karyawan dengan keterampilan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang kurang terampil akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dibutuhkan tambahan kemampuan kerja bagi karyawan baru atau karyawan dengan penempatan tugas baru agar mampu menyeimbangkan kemampuannya dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan.

[29] Edy Sutrisni, Manajemen Sumber…, 207

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* keterampilan terdiri dari kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information speeking* (INFO).[30]

a. *Concern for order* (CO) merupakan bentuk dorongan yang timbul terhadap kejelasan pada sebuah peran dan tugas. Sehingga dapat mengurangi ketidak pastian di lingkungan kerja, khusunya perhatian terhadap instruksi, pengaturan kerja, informasi dan data.
b. *Initiative* (INT) merupakan dorongan berupa inisiatif dalam bertindak untuk melebihi tuntutan pekerjaan, bekerja tanpa menunggu perintah terlebih dahulu. Menciptakan sebuah peluang untuk dapat meminimalisir masalah yang timbul di waktu mendatang.
c. *Impact and influence* (IMP) merupakan tindakan meyakinkan, membujuk, mengesankan atau mempengaruhi orang lain agar mendukung agendanya.
d. *Information seeking* (INFO) adalah usaha tambahan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi kerja lebih banyak.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

[30] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Konsep diri adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang.[31] Selain pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan ialah sikap atau perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki sifat mendukung pencapaian nilai – nilai perusahaan, maka secara otomatis mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tepat dan baik.

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), cluster ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness*: *assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO). [32]

a. *Developing others* (DEV) adalah versi khusus dari *impact and influence*,merupakan kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya terlepas dari sebuah peran formal. Dengan cara mengirim orang ke program *training* secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan.

b. *Directiveness assertiveness and use of positional power* (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain

[31] Edy Sutrisni, Manajemen Sumber…, 207

[32] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin mengarahkan apa yang harus dilakukan.

c. *Teamwork and cooperation* (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

d. *Team leadership* (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.

e. *Interpersonal understanding* (IU) merupakan kemampuan berempati, yakni memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.

f. *Customer service orientation* (CSO) merupakan kemampuan untuk mendengarkan dan melayani permintaan nasabah atau orang lain.

4. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang karyawa mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses. Karakteristik pribadi adalah watak yang membuat seseornag

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu,[33] seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Karakter pribadi seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemarah akan berbeda dengan orang yang mempunyai sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovert.*

Menurut Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), *cluster* ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).[34]

1. *Self control* (SCT) merupakan kemampuan untuk mengontrol diri pada saat bekerja di bawah tekanan. Dengan menahan emosi untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat terjadi cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain.

[33] Distyawaty, "Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Katalogis*, No. 4 (April, 2017), 59.
[34] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. *Self confidence* (SCF) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.
3. *Flexibility* (FLX) merupakan kemampuan menyesuaikan diri sehingga dapat bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan kelompok tau teman kerja yang berbeda. Seperti kemampuan untuk menghargai dan memahami perbedaan dari pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
4. *Organizational commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi: berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

5. Motif

Motif diartikan sebagai sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikirkan sehingga ia melakukan tindakan.[35]

Menurut Spencer dan Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10). Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH):[36]

[35] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber…, 206.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Organizational awareness* (OA) merupakan kemampuan memahami hubungan posisi atau kekuasaan dalam organisasi.

b. *Relationship building* (RB) merupakan sebuah usaha untuk memulai dan membina jaringan hubungan sosial agar tetap akrab dan hangat.

c. *Achievement orientation* (ACH) merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik di atas standar.

d. Tujuan Penilaian Kompetensi Karyawan

Secara umum ada beberapa tujuan mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan tersebut adalah:[37]

1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.

2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa yang layak diberikan kepadanya.

---

[36] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

[37] Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta:Mitra Wacana Media, 2016), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Untuk mengetahui kendala – kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempepengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stokeholders'* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis diperusahaan yang bersangkutan.

e. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Berdasarkan Kompetensi (*Competency Based Traning*) atau CBT adalah pelatihan yang diharapkan dapat dilakukan seseorang ditempat kerja.[38] Dapat dirtikan bahwa CBT merupakan pendekatan pelatihan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memperoleh kompetensi yang sesuai dengan standart industri. CBT memberikan tekanan pada apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai hasil pelatihan (*output*). Hal ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang hanya memberi tekanan pada jumlah kehadiran dalam pelatihan (*input*).

Manfaat CBT sebagai berikut:

1) Untuk peserta, CBT dapat:

[38] Sedarmayanti. *Manajemen Sumberdaya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* (Jakarta : Grafindo. 2016), 134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Memberi kesempatan peserta untuk belajar mengembangkan keterampilan dengan tingkat kecepatan dan cara yang berbeda.

b) Peserta memiliki rasa lebih bertanggung jawab terhadap kemajuannya perusahaannya.

c) Memunculkan motivasi peserta.

d) Membuat peserta perhatian dan aktif terhadap tugasnya.

2) Untuk pelatih, CBT dapat:

a) Mungkinkan adanya kesesuaian antara pelatihan dan persyaratan kemampun kerja.

b) Memungkinkan adanya kebebasan dalam penentuan waktu mulai, selesai dan kecepatan program pelatihan.

c) Menyederhanakan prosedur penilaian.

3) Untuk pemberi kerja, CBT dapat:

a) Menjamin kemampuan karyawan.

b) Memungknkan karyawan mendapatkan penghargaan atas apa yang telah diketahui dan apa yang dapat dilakukan.

c) Mengurangi waktu pelatihan untuk beberapa karyawan.

1.3 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Pada dasarnya suatu yang diharapkan oleh sebuah perusahaan ialah mewujudkan tujuan bersama guna mencapai efisiensi dan efetivitas perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia, tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena kompetensi merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Dengan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik dari karyawan diharapkan perusahaan mampu mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahawa prestasi kerja merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, dalam artian ia mampu mencapai target maupun standart pekerjaan yang telah ditetapkan. [39]

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesusksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Maier, 1965). Lebih tegasya menurut Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa *job performance* adalah *successful rle achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaanya yang dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam As'ad, 2001).[40] Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja,

[39] Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Perseda, 2015), 204.
[40] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya…,150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.[41]

Cooper mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan orgaisasi / perusahaan. Bernadin dan Russel memberi batasan mengenai prestasi kerja atau kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.[42] Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencangkup pada pekerjaannya.[43] Dari devisini tersebut dapat di artikan, bahwa prestasi kerja merupakan bobot kemampuan seseorang individu dalam memenuhi standart ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67), "Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

[41] Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 93.
[42] Burhannudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya*…,* 203.
[43] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya…, 150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepadanya". Koesmono (2005:170) mengartikan kinerja sebagai gabungan dari perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian dari syarat – syarat tugas yang ada pada masing – masing individu dalam organisasi. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tangung jawab yang diberikan. Prestasi yang dihasilkan oleh seorang pegawai dari tugas yang telah ditetapkan akan berbeda dari setiap individunya, karena kemungkinan kinerja yang dihasilkan selama periode tertentu mempuyai standar, target, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[44]

b. Prestasi Kerja Menurut Islam

Kerja dalam islam adalah bentuk dari pada kepatuhan beragama sekaligus juga merupakan ibadah. Maka umat islam diwajibkan untuk bekerja seperti ibadah – ibadah lainnya. Agar kerja selaras dengan petunjuk Allah SWT dan mengantarkan ke arah yang berkah maka bekerja harus dilaksanakan dengan sungguh – sungguh dan professional yang sering disebut dengan *itqan* (kualitas yang baik)[45]. Adapun bentuknya adalah tuntas melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dan

[44] Koesmono H. Teman, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasasn Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Indusri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Jawatimur" (Skripsi--Universitas Kristen Petra Surabaya, 2005), 170.

[45] Anggota Asosiasi Dewan Pengawas Syariah, *Kumpulan Khotbah Bisnis Dan Keuangan Syariah,* (Surabaya: Otoritas Jasa Keuangan, 2016), 338.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki keahlian di bidangnya, sebagai mana dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW bersabda:[46]

إِ نَّ اللهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَ حَدُ كُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبر اني)

"sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya." (HR. Abu Ya'ala, Al – Thabrani dalam Al – Ma'jam Al – Austh, Al – Baihaqi dalam Syuab Al – Iman dalam sanadnya terdapat rowie Mush'ab bin Tsabit yang dilemahkan oleh Ibnu Habban namun sejumlah ulama mentautsiaqkan)

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian sistematik terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.[47] Bisa diartikan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan proses menilai hasil karya sumber daya manusia pada suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat kerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai menyesuaikan diri dan sebagainya. Begitu pula sebaliknya

[46] Ibid.
[47] Burhannudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya…, 204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penilaian kerja yang rendah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standart.

d. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para karyawan dalam mengarahkan usaha – usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu, pimpinan dan karyawan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Edwin B. Filippo mengatakan prestasi kerja seseorang diukur melalui indikator sebagai berikut:[48]

1) Mutu kerja, berkaitan dengan kepribadian, keterampilan, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.
2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
4) Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka tehadap sesama teman dan pimpinan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

[48] Ibid, 207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Fahrun Nisak dan S. Martono (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf Pada SMKN Se – Kota Pekalongan", merupakan penelitian kuantitaif yang dilakukan pada 60 responden. Hasil pada penelitian menunjukan adanya pengaruh baik secara simultan dan parsial antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf SMKN Se – Kota Pekalongan.[49] Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Penelitian tersebut mengguakan variabel independen pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap variabel dependen menggunakan kinerja dan objek penelitian pada SMKN Se - Kota Pekalongan. Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.
2. Agustina Hanafi (2014) penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT

[49] Fahrun Nisak dan S. Martono, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN Se – Kota Pekalongan", *Economic Education Analysis Joural*. No. 3, Vol.5 (Oktober 2016), 538-548.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Superstore)" merupakan penelitian kuantitatif dengan 191 responden. Pada penelitian ini menunjukan hasil bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap prestasi kerja.[50] Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen prestasi kerja dengan objek penelitian PT. Multi Data Palembang (IT Superstore). Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.

3. Nina Ningsih Pangabean (2013) penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Adminitrasi Pada Moriss SITE Muara Kaman", merupakan penelitian kuantitatif dengan 12 responden. Pada penelitian ini menunjukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan. [51] Perbedaan

[50] Agustina Hanafi, Marlina Widiyanti "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore)", *Konverensi Nasional Riset Managemen VIII Inovasi Berbasis Kearifan Lokal*, (10 -12 Oktober 2014)

[51] Nina Ningsih Pangabean,"Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Adminitrasi Pada Moriss SITE Muara Kaman" *e Jurnal Adminitrasi Bisnis,* No. 2, Vol.1 (2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kompetensi terhadap variabel dependen prestasi kerja dengan objek penelitian karyawan divisi adminitrasi pada Moriss STIE Muara Kaman. Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.

4. Eni Wahyuningsih, Mahlia Muis, Indrianti Sudirman, (2013) penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar". Merupakan penelitian kuantitatif dengan 100 responen. Pada penelitian ini menunjukan hasil bahwa motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh terhap variable kinerja.[52] Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja sebagai variabel dependen dengan objek pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional

[52] Eni Wahyuningsih, Mahlia Muis, Indrianti Sudirman, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar", *Jurnal Analisis*, No.1, Vol.2 (Juni 2013), 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sultan Hasanuddin Makassar. Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.

5. Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto (2014) penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Adminitrasi Perkantoran". Merupakan penelitian kuantiatif dengan menggunakan 86 responden. Hasil penelitian ini menunjukan hasil bahwa variabel motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja.[53] Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kompetensi terhadap kinerja sebagai variabel dependen dengan objek penelitian pegawai adminitrasi perkantoran. Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.
6. Muhammad Fadhil (2016) Penelitian terdahulu dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

[53] Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto, "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Adminitrasi Perkantoran" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 1, Vol. XVII (April 2014), 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar". Merupakan penelitian kuantiatif dengan 94 responden. Hasi penelitian menunjukan pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara simultan terhap kinerja. [54] Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian skripsi ini adalah pada pada variabel dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan objek penelitian balai latihan kerja industri. Sedangan penelitian skripsi ini menggunakan variabel independen kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif dengan variabel dependen prestasi kerja dan objek penelitian di BMT.

7. Rahmat Rozi (2012) dengan judul "Pengaruh Intensif Terhadap Prestasi Kerja Kryawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru". Pada penelitian ini penulis fokus untuk mengetahui pengaruh intensif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekan Baru. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah jumlah pegawai PT. Indah Cargo Kota Pekan Baru, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji f dan uji t. Menunjukan hasil bahwa variabel intensif yang berperan menjadi

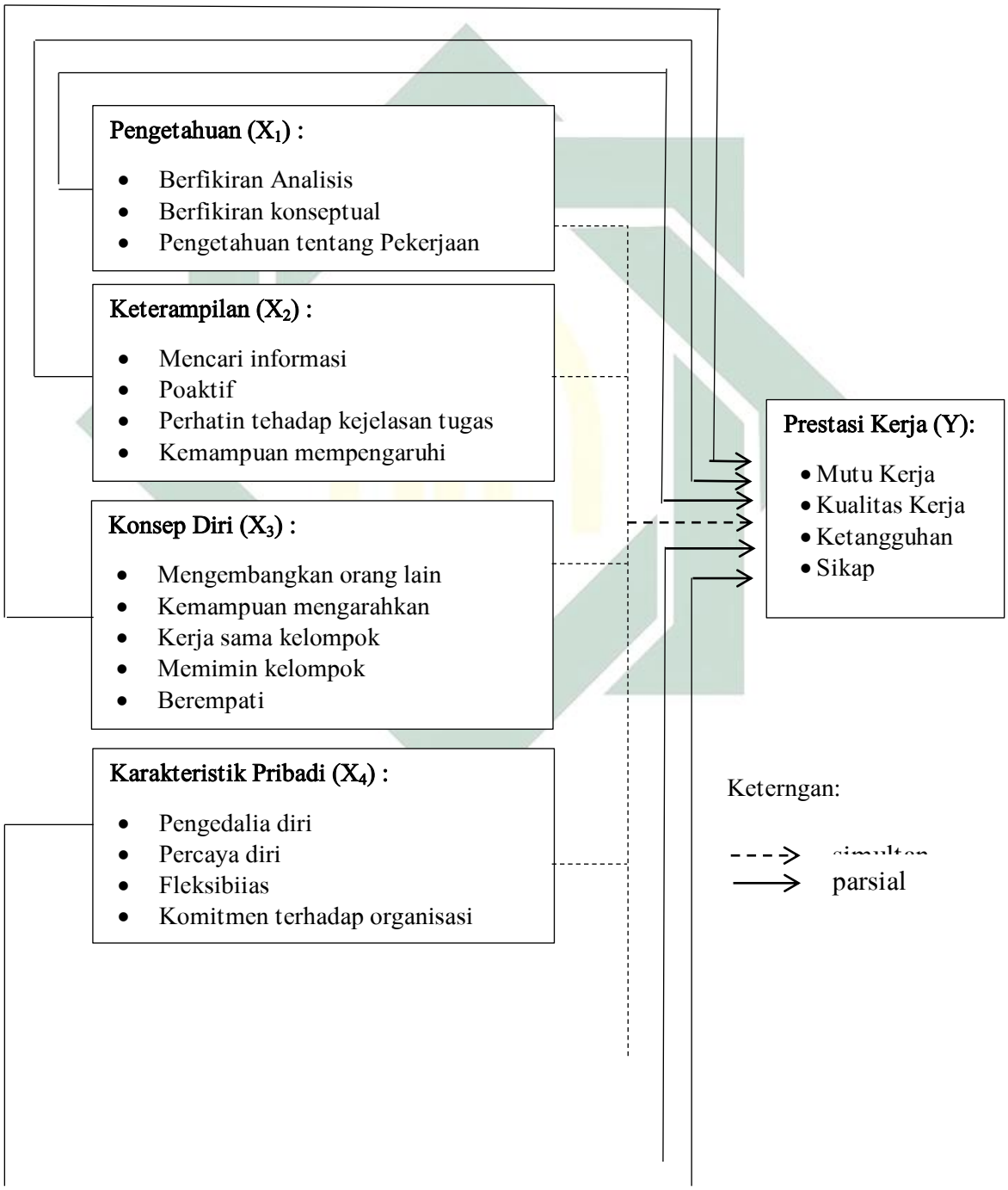
[54] Muhammad Fadhil, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar", *Jurnal Prespektif*, No. 01, Vol 01(Juli 2016), 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel independen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis terjadi diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat di uji seingga harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya.[55] Dalam penelitian ini menggunakan jenis hipotesis asosiatif, yaitu korelasional antara pernyataan – pernyataan yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.[56]

Berdasarkan Kerangka Konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Secara simultan terdapat pengaruh antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia yang terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

H_0 :Secara simultan tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

H_1 : Secara parsial terdapat pengaruh antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber

[55] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 79.
[56] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPPS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang analisisnya secara umum memakai analisi statistik. Dengan melakukan pengujian hipotesis, pengukuran data dan penarikan kesimpulan. Penelitian kuantitaif merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.[57]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember 2017 di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi atau himpunan semesta yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut.[58] Populasi pada penelitian ini adalah seluruh

[57] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 50.
[58] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya yang berjumlah 58 orang.

Menurut Sangadji dan Sopiah, sampel merupakan himpunan dari populasi yang dipilih suatu kriteria. Menurut Sangadi dan Sopiah sampel adalah bagian dari kuantitas atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[59] Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel dari semua anggota pulasi digunakan sebagai sampel.[60] Sampel yang digunakan sama dengan total populasi yang terdiri dari 58 karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dengan data sebagai berikut:

Table 3.1

Kantor dan Jumlah Karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya

No	CABANG/ CAPEM	Jumlah Karyawan
1.	Surabaya	9
2	Wonokromo	4
3	Sawahan	6
4	Gubeng	5
5	Mojo	4
6	Sukolilo	5
1	Sidodadi	7
2	Genteng	4
3	Pabean	5
4	Bulak	5
5	Rungkut	4
Total Karyawan 58		

[59] Ibid,. 6.
[60] Ibid,. 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain (variabel terikat).[61] Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (X), yakni Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi: Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri (X_3), Karakteristik Pribadi (X_4) dan Motif (X_5) di BMT UGT Sidogiri.
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).[62] Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) menggunakan Prestasi Kerja di BMT UGT Sidogiri.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefiniskan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (idikator) dari suatu konsep/variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa perilaku, aspek, atau sifat/karakteristik.[63] Definisi operasioal dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[61] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta : DKU Print, 2013). 10.
[62] Ibid, 10
[63] Juliansyah Noor, *Metodolog Penelitian,* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kompetensi adalah kemampuan yang dimilik dalam diri seseorang yang digunakan untuk tetap konsisten memberikan kinerja yang baik dalam pencapaian suatu prestasi kerjanya. Spencer dan Spencer menjelaskan secara umum karakterisitk dasar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif.[64]

   a. Pengetahuan (X_1)

      Pengetahuan karyawan merupakan salah satu bagian penting yang menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak lancar atau tersendat – sendat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka akan terjadi pemborosan sumber daya berupa tenaga, bahan dan waktu serta faktor produksi lainnya jika perusahaan mendapatkan karyawan berpengetahuan kurang. Adapun menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004: 1-10) indikator – indikator pengetahuan sebagai berikut[65]:

---

[64] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2014), 206.

[65] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) *Analytical thinking* (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.
2) *Conceptual thinking* (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran situasi yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
3) *Expertise* (EXP) adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang pegawai termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, professional, atau maajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendirtribusikan pengetahuan tersebut.

b. Keterampilan (X_2)

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mengarah kepada perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bentuan orang lain. Adapun Adapun menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004: 1-10) indikator – indikator keterampilan sebagai berikut[66]:

1) *Concern for order* (CO) merupakan bentuk dorongan yang timbul terhadap kejelasan pada sebuah peran dan tugas. Sehingga dapat mengurangi ketidak pastian di lingkungan kerja, khusunya perhatian terhadap instruksi, pengaturan kerja, informasi dan data.
2) *Initiative* (INT) merupakan dorongan berupa inisiatif dalam bertindak untuk melebihi tuntutan pekerjaan, bekerja tanpa menunggu perintah terlebih dahulu. Menciptakan sebuah peluang untuk dapat meminimalisir masalah yang timbul di waktu mendatang.
3) *Impact and influence* (IMP) merupakan tindakan meyakinkan, membujuk, mengesankan atau mempengaruhi orang lain agar mendukung agendanya.
4) *Information seeking* (INFO) adalah usaha tambahan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi kerja lebih banyak.

[66] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Konsep Diri (X_3)

Konsep diri adalah sikap dan nilai - nilai yang dimiliki seseorang.[67] Selain pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan ialah sikap atau perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki sifat mendukung pencapaian nilai – nilai perusahaan, maka secara otomatis mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tepat dan baik. Adapun menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004: 1-10) indikator – indikator konsep diri sebagai berikut[68]:

1) *Developing others* (DEV) adalah versi khusus dari *impact and influence*, merupakan kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya terlepas dari sebuah peran formal. Dengan cara mengirim orang ke program *training* secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan.

2) *Directiveness assertiveness and use of positional power* (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang

[67] Edy Sutrisni, Manajemen Sumber…, 207
[68] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.

3) *Teamwork and cooperation* (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

4) *Team leadership* (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.

5) *Interpersonal understanding* (IU) merupakan kemampuan berempati, yakni memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.

6) *Customer service orientation* (CSO) merupakan kemampuan untuk mendengarkan dan melayani permintaan nasabah atau orang lain.

d. Karakteristik Pribadi (X_4)

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang karyawa mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses. Karakteristik pribadi adalah watak yang membuat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseornag berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Karakter pribadi seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemarah akan berbeda dengan orang yang mempunyai sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovert*. Adapun menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Sutoto (2004: 1-10) indikator – indikator karakteristik pribadi sebagai berikut[69]:

1) *Self control* (SCT) merupakan kemampuan untuk mengontrol diri pada saat bekerja di bawah tekanan. Dengan menahan emosi untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat terjadi cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain.
2) *Self confidence* (SCF) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.

[69] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) *Flexibility* (FLX) merupakan kemampuan menyesuaikan diri sehingga dapat bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan kelompok tau teman kerja yang berbeda. Seperti kemampuan untuk menghargai dan memahami perbedaan dari pandangan yang bertentangan atas suatu isu.

4) *Organizational commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi: berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

e. Motif

Motif diartikan sebagai sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikirkan sehingga ia melakukan tindakan.[70] Menurut Spencer dan Spencer dikutip oleh Sutoto (2004:1-10). Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH):[71]

[70] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber…, 206.
[71] Sutoto, "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Organizational awareness* (OA) merupakan kemampuan memahami hubungan posisi atau kekuasaan dalam organisasi.

e. *Relationship building* (RB) merupakan sebuah usaha untuk memulai dan membina jaringan hubungan sosial agar tetap akrab dan hangat.

f. *Achievement orientation* (ACH) merupakan derjat kepedulian seseorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik di atas standart.

2. Perstasi Kerja (Y)

Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.[72] Edwin B. Filippo mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang diukur melalui indikator sebagai berikut:[73]

5) Mutu kerja, berkaitan dengan kepribadian, keterampilan, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.

6) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya.

[72] Burhannudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya…, 203.
[73] Ibid, 207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Ketangguhan, di berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
8) Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka tehadap sesama teman dan pimpinan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

F. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas merupakan keadaan yang menggambarkan tingkat istrumen yang bersangkutan mampu mengukur hal yang ingin diukur. Validitas menunjukan kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.[74] Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (tes maupun kuisioner) dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban dari masing – masing jawaban responden, kemudian korelasi tersebut dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah:

$$r = \frac{\mathrm{n}(\sum \mathrm{XY}) - (\sum \mathrm{X})(\sum \mathrm{Y})}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X^2)\, n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

[74] Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS*, (Yogyakarta: Innosain, 2017), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor masing – masing item

Y = Skor total variabel

Item dapat dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak berkorelasi signifikan atau dapat dikatakan tidak valid.

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat ketepatan hasil pengukuran. Suatu istrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.[75] Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau 'salah' maupun 'ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

Teknik *Alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3 dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterprestasikan penilaian sikap.[76] Misalnya responden memberikan jawaban sebagai berikut:

---

[75] Ricki Yuliardi, Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian...*,102

[76] Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 173-174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu (R) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)= 1

Kiteria instrument penelitian dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai *cronbach alpha* < 0,6 artinya kuisioner tidak reliabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan (α) = 0,05 (5%).

G. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dengan mengisi lembar kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder bersumber dari data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai pustaka baik berupa buku, jurnal – jurnal, artikel, ataupun data dari *webside* yang berhubungan dengan materi kajian yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan.

H. Teknik Pengumpulan Data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner, diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis den terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti. Kuesioner pada penelitian ini disusun dengan cara mengajukan pertanyaan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian.
2. Wawancara, diperoleh melalui pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara mendalam kepada responden penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap karena menyangkut penjelasan lebih lanjut terkait data kuesioner yang telah dibagikan.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.[77] Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2011:271).

[77] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 169.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik analisi data yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, uji linier berganda dan uji hipotesis. Berikut jabaran uji asumsi klasik, analisi regresi linier berganda dan uji hipotesis:

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

   a. Uji Normalitas

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Maka, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari linier dan atau tidak mengikuti arah garis linier atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji Kolmogorov Smirnov nilai signifikansi lebih dari (>) 5% maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi kurang dari (<) 5% maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

Multikolonieritas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen di mana terjadi korelasi yang kuat antar-variabel independen.[78]

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak

[78] Nawari, *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo), 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai toleransi > 0,1 atau sama dengan nilai VIF 10 berarti tidak ada multikolinearitas antara variabel dalam model regresi.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.[79] Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas. Dasar analisis tidak adanya heteroskesdastisitas adalah sebagai berikut:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

[79] J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis untuk menganalisa dan mengetahui tingkat signifikan dari variabel independen kompetensi (X) yang terdiri dari X_1, X_2, X_3,… X_n yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y). Dengan menggunakan regresi linier berganda dapat mengetahui besarnya hubungan antara X_1 dengan Y , X_2 dengan Y dan seterusnya dan untuk mencari besarnya X_1, X_2, X_3… X_n terhadap Y secara bersama-sama. Jadi analisis regresi linier brganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.[80] Adapun model persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X + b_4X + b_5X + \mathcal{E}$$

Dimana:

a_0 = Konstanta Y

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi Y

[80] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), 273.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X_1 = Pengetahuan X_4= Karakteristik Pribadi

X_2 = Keterampilan X_5 = Motif

X_3 = Ksep Diri Ɛ = Std. Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji F-statistik (simultan)

Uji F-statistik merupakan suatu uji hipotesisi yang digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel pada penelitian. Kesimpulan yang diambil dalam uji F ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

b. Uji T-statistik (parsial)

Uji T-statistik merupakan suatu uji hipotesis terhadap koefisien regresi parsial yang digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya. Kesimpulan yang diambil dalam uji T ini dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Lembaga

Koperasi BMT UGT Sidogiri (Baitul Maal wat Tamwil-Usaha Gabungan Terpadu) adalah badan usaha yang kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. BMT UGT Sidogiri merupakan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah) atau balai usaha mandiri terpadu yang menerapkan simpan pinjam berpola syariah, operasional transaksi terkait dengan akad – akad yang mengacu pada fatwa MUI (Majelis Ulama Indonesia) yang dikeluarkan oleh DSN (Dewan Syariah Nasioal) baik menghimpun dana atau penyaluran dana.

Pendirian koperasi ini diawali oleh keprihatinan Bapak Alm, KH. Nawai Thoyib pada tahun 1993 akan maraknya praktik – praktik riba di Desa Sidogiri, maka beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan bentuk pembiayaan yakni pinjaman tanpa bunga. Cara mengatasi perekonomian masyarakat dengan tidak adanya riba maka didirikanlah BMT Maslahah pada tahun 1998 yang ada di sekitar pondok Sidogiri.

Melihat peluang dan minat masyarakat sekitar pondok yang tinggi maka 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M di Surabaya dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan modal awal sebesar 15 juta rupiah di kembangkanlah BMT Maslaha dengan nama BMT UGT Sidogiri yang didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri, yang didalamnya terdapat orang – orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.[81] KSPPS BMT UGT mendapatkan badan Hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi PK dan M provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tanggal 22 Juli 2000.[82] Selain didirikan untuk pemberantasan praktik riba, kini BMT UGT Sidogiri juga sebagai sarana pendayagunaan para alumni pondok pesantren Sidogiri. Di Surabaya sendiri terdapat 2 kantor cabang pusat yakni kantor cabang pusat Surabaya dan Sidodadi. Kantor cabang pusat Surabaya membawahi 5 kantor cabang pembantu yang ada dikawasan: Wonokromo, Sawahan, Gubeng, Mojo, Sukolilo. Sedangkan kantor cabang pusat Sidodadi membawahi 4 kantor cabang pembantu yang ada dikawasan: Genteng, Pabean, Bulak, dan Rungkut. Lebih jelasnya dapat dilihat pada (table 4.1)

2. **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

a. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.

[81] KSPPS BMT UGT Sidogiri, "Sekilas Sejarah", http://www.bmtugtsidogiri.co.id pada 18 September 2017.
[82] KSPPS BMT UGT Sidogiri, Rapat Anggota Tahunan KSPPS BMT UGT Sidogiri Tahun Buku 2016, t.tp,2016, 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

Misi

a. Menerapkan dan memasyarakatkan syariah Islam dalam aktivitas ekonomi.
b. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.
c. Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.
d. Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq / Jujur, Tabligh / Komunikatif, Amanah / Dipercaya, Fatonah / Profesional).

3. **Lokasi Perusahaan**

Table 4.1
Lokasi BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya

No	CABANG/ CAPEM	Alamat
1.	Surabaya	Jl. Demak 137 Surabaya
2	Wonokromo	Jl. Wonkromo 15 Surabaya
3	Sawahan	Jl. Girilaya 34 Surabaya
4	Gubeng	Jl. Bagong Ginayan 4 Surabaya
5	Mojo	Jl. Jojoran 1/79 Surabaya
6	Sukolilo	Jl. Sukolilo 2/3 Surabaya
1	Sidodadi	Jl. Bolodewo 88 Surabaya
2	Genteng	Jl. Pecindilan Gg. 6/17 Surabaya
3	Pabean	Jl. Sampoerno 24 Surabaya
4	Bulak	Jl. Bulak Rukem Timur 2/1-C Surabaya
5	Rungkut	Jl. Rungkut Kidul No. 49 Surabaya

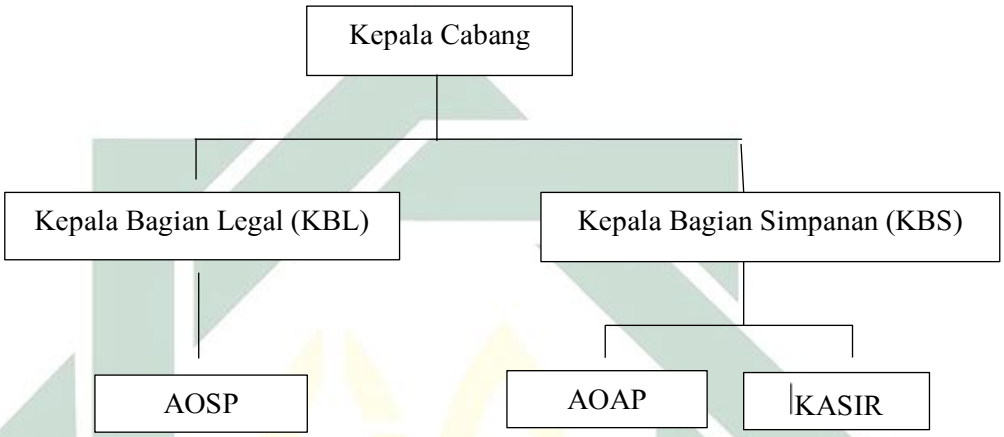
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Struktur Lembaga dan Deskripsi Tugas

Struktur Organisasi Kantor Cabang dan Kantor Pembantu Se - Surabaya

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Cabang Demak dan Sidodadi



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Kator Cabang Pembantu

Berdasarkan struktur organisasi BMT UGT Sidogiri kantor cabang dan kantor pembantu Se -Surabaya maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kepala Cabang atau Koordinasi Wilayah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Memimpin dan mengkoordinasi operasional dan kantor cabang pembantu binaannya.
b. Bertanggung jawab atas berkembang atau tidaknya kantor cabang dan cabang pembantu.
c. Membuat dan menyusun proyeksi bersama kepala capem diwilayahnya (mulai tingkat cabang dan cabang pembantu binaanya).
d. Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksinya, memonitoring dan mengevauasi serta melakukan langkah – langkah yang diperlukan demi perbaikan.
e. Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan dan pencairan sesuai dengan plafond yang telah ditentukan.
f. Melakukan audit secara berkala.
g. Melakukan pengawasan dan memonitoring secara rutin dan terus – menerus serta mengevaluasi atas pencapaian kinerja dan karyawan bawahannya.
h. Mengusulkan pelatihan untuk meningkatkan SDM karyawannya.
i. Mengusulkan promosi jabatan atau mutasi jabatan serta *rooling* tempat di wilayah binaannya.
j. Memastikan semua SOM (Sistem Operasional Manajemen) dan SOP (Sistem Operasional Prosedur) dilakukan dengan baik sebagaimana mestinya.
k. Mengendalikan likuiditas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

l. Mempertanggung jawabkan segala aktivitas pekerjaannya secara *continuity* kepada manajerial.

m. Mengadakan rapat koordinasi dengan Capem binaannya minimal 1 bulan sekali.

n. Mengadakan pembinaan pada seluruh karyawan binaannya minimal 1 bulan sekali.

Kepala Cabang Pembantu:

a. Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional kantornya.

b. Membina, memotivasi, mengawasi, mengontrol dan memang evaluasi kinerja karyawannya.

c. Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan dan akad pencairan pembiayaan sesuai dengan plafon yang ditentukan.

d. Mengendalikan, mengatur dan menjaga kestabilan lukuiditas kantornya.

e. Bertanggungjawab terhadap pencapaian target sesuai dengan proyeksi yang telah dibuat dan ditetapkan.

f. Mempertanggungjawabkan segala aktivitas operasional maupun keuangan secara berkala kepada Kepala Cabang.

KBL (Kepala Bagian *Legal* dan *Remedial*)

a. Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah sesuai prosedur.

b. Memastikan pencapaian target tercapai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah oleh AOAP sesuai prosedur.

d. Memastikan kas tunai yang ada di brankas sesuai dengan SIBMT.

e. Memastikan keamanan penyimpanan bukti kepemilikan agunan dan barang agunan.

f. Memastikan pelaksanaan ketentuan audit berjalan sesuai ketentuan.

g. Menjadi wakil pusat yang ada di cabang sebagai penjaga sistem dan pengendali risiko.

KBS (Kepala Bagian Simpanan)

a. Memastikan cabang dan seluruh capem dibawahnya tercapai penghimpunan tabungan sesuai target.

b. Memastikan cabang dan seluruh capem dibawahnya tercapai penyaluran pembiayaan sesuai target.

c. Menjaga kualitas pembiayaan cabang dan capem dibawahnya.

d. Memastikan akuntabilitas pencatatan di cabang dan capem dibawahnya.

e. Memastikan terlaksananya kegiatan pemasaran, tersedianya sarana pemasaran dan pengadaan hadiah *(gift marketing/ reword).*

f. Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan karyawan cabang dan capem dibawahnya pada sistem yang berjalan : *Standard Operating procedures* (SOP), *Work Intructions* (WI), *Key Performance Indicators* (KPI), dan *Job Descriptions* (JD)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

AOAP (Account Officer Survey, Analisa dan Penagihan)

a. Memastikan kualitas pembiayaan baik.
b. Memastikan kebenaran informasi hasil survey dan analisa pemohon pembiayaan dan agunan.
c. Memastikan tempat tinggal dan karakter pemohon sesuai dengan pengajuan.
d. Memastikan usaha dan kemampuan pemohon sesuai dengan prosedur.
e. Memastikan kebenaran agunan dan nilai taksasi agunan pemohon sesuai dengan prosedur.
f. Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah sesuai prosedur.
g. Memastikan kas tunai di brankas sesuai dengan SIBMT dengan berita acara *Cash Opname.*
h. Memastikan keamanan penyimpanan bukti kepemilikan agunan dan agunan berjalan sesuai prosedur.
i. Memastikan fungsi *Account Officer Survey,* Analisa dan *Penagihan* berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur perusahaan.

AOSP (*Account Officer* Simpanan dan Pembiayaan)

a. Mencapai target simpanan dan pembiayaan.
b. Memonitoring kelancaran pembayaran angsuran Anggota.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Memastikan penerimaan setoran tabungan dan pembiayaan serta penarikan simpanan dijalankan dan dicatat sesuai dengan ketentuan dan prosedur.

d. Memastikan pemohon pembiayaan mengetahui ketentuan dan persyaratan pembiayaan.

Kasir

a. Bertangung jawab terhadap pencatatan keuangan sebagai berikut:

1) Setiap transaksi langsung di *entry* menggunakan program si BMT anggota.

2) Setiap proses tansaksi baik tabungan maupun pembiayaan di isi lengkap pada program si BMT.

3) *Back up* laporan transaksi harian.

4) Melakukan pengecekan terhadap *check list accounting.*

5) Melakukan kas opname bersama pimpinan dan semua karyawan.

6) Mendokumentasikan hasil transaksi harian.

7) Menyusun pembukuan laporan harian antara lain:

a) Arus kas

b) Neraca harian

c) Reka jurnal harian

d) Laporan pendataan

e) Mutasu tabungan per kode transaksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan baik umum maupun berjangka.

c. Melayani setoran pembiayaan.

d. Menyusun dan menyertakan laporan keuangan kepada pemimpinnya.

e. Bertanggung jawab terhaap kesesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah tunai maupun *bank opname* dengan kas bank.

f. Merapikan dan menertibkan pemberkasan serta administrasi kantor.

g. Bersama pimpinannya membuat dan menyusun laporan keuangan bulanan antara lain:

   1) Arus kas
   2) Neraca bulanan
   3) Tabel pendapatan
   4) Laporan laba rugi
   5) Tabel distribusi pendapatan
   6) Jumlah penabung dan pembiayaan

5. Produk dan Jasa BMT UGT Sidogiri

a. Simpanan:

   1) Simpanan Umum Syariah
   2) Simpanan Mudharabah Berjangka
   3) Simpanan Idul Fitri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Simpanan Tarbiyah

5) Simpanan Qurban

6) Simpanan Peduli Siswa

7) Simpanan Al Haromain (Haji)

8) Simpanan Al Hasanah (Umrah)

9) Tabungan Masa Depan

b. Pembiayaan dan Piutang

Akad pembiayaan menggunakan *Mudharabah* dan *Musyarakah*, akad piutang dan akad jasa menggunakan *Rahn* (gadai), *Ijarah* (sewa) dan *Qord*, dengan menggunakan nama – nama produk sebagai berikut:

1) UGT GES (Gadai Emas Syariah)

2) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

3) UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

4) UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

5) UGT PBE (Pembeian Barang Elektronik)

6) UGT PKH (Pembayaran Kafalah Haji)

7) UGT MGB (Multi Griya Barokah)

8) UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

9) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)

c. Layanan Multi Jasa

1) Layanan BMT UGT Online:

a) Setoran tunai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Penarikan tunai

c) Transfer antar rekening

d) Cetak mutasi transaksi

e) Ganti buku tabungan

f) Cetak rekening Koran

2) Layanan transfer antar bank.

3) PPOB (*Payment Point Online Banking*) atau Loket pembayaran online melalui bank dan pembelian tiket pesawat dan kereta.

4) Layanan Haji.

6. **Pelatihan Karyawan BMT UGT Sidogiri**

a. Pelatihan kerja bagi karyawan baru. Berupa pelatihan teori dan pelatihan praktik. Pelatihan teori untuk pengenalan terkait BMT, peran BMT dan pengenalan akad - akad yang digunakan dalam BMT dengan waktu satu minggu. Pelatihan praktik dilakukan dalam bentuk praktik magang, yakni selama tiga minggu dikenalkan terkait posisi dan tugas kerjanya.

b. Pelatihan bagi kepala cabang. Yakni berupa pelatihan berupa *workshop* dan *upgrading* informasi yang dilakukan di kantor pusat Pasuruan selama tiga bulan sekali.

7. **Tata Tertib Perusahaan**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Setiap karyawan diwajibkan melakukan tugas yang diberi dengan semestinya serta, memeberikan pelayanan dengan baik dan mematuhi instruktsi atasannya.
b. Setiap karyawan diwajikan memakai pakaian rapi dan berseragam agar dapat memberikan citra baik kepada anggota dan relasi, dengan ketentuan sebagai berikut:
   1) Sabtu dan Minggu kemeja batik bebas
   2) Seni dan Selasa kemeja biru
   3) Rabu dan Kamis kemeja hijau
   4) Celana hitam dan sarung asli sidogiri dengan motif kembang – kembang
c. Setiap karyawan wajib menjaga kebersihan dan kerapian pemapilan
d. Setiap karyawan diwajibkan mengenakan tanda pengenal semacam ID card pada saat melaksanakan tugas
e. Setiap karyawan diwajibkan menjaga kebersihan dan kerapian di lingkungan kerjanya.
f. Setiap karyawan memelihara peralatan / inventaris yang disediakan.
g. Setiap karyawan harus mengikuti kegiatan yang diadakan.
h. Setiap karyawan diwajibkan menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan, anggota dan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Setiap karyawan yang mengetahui akan kejadian kehilangan atau kerusakan barang hak milik lembaga harus dilaporkan kepada atasan.

8. **Penilaian Prestasi Kerja Perusahaan**

Penilaian prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas yakni berupa ketepatan waktu, mutu dan sikap yang ditunjukan saat bekerja (*performance*). Kuantitas yakni berupa kemampuan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja BMT UGT Sidogiri menggunakan skor penilaian KPI (*Key Performance Indicator)* skor 5 hingga 3 dinyatakan produktif, skor 2 hingga satu dikatakan tidak produktif yang akan dilakukan pembinaan dan pelatihan lebih lanjut oleh pihak perusahaan.

9. **Jam Kerja Perusahaan**

Jam kerja yang berlaku di BMT UGT Sidogiri di Surabaya adalah sebagai berikut:

Sabtu – Kamis : Pukul 08.00 – 13.00 WIB

Jum'at : Libur

10. **Identifikasi Responden**

Dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan, bahwa dapat diperoleh gambaran mengenai identifikasi responden adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki – laki	58 orang	100
Perempuan	0 orang	0
Jumlah	58 orang	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 58 orang atau sebesar 100%. Dengan demikian semua karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya berjenis kelamin laki – laki.

Tabel 4.3 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	8,6	8,6	8,6
2	20	34,5	34,5	43,1
3	17	29,3	29,3	72,4
4	9	15,5	15,5	87,9
5	7	12,1	12,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Keterangan :

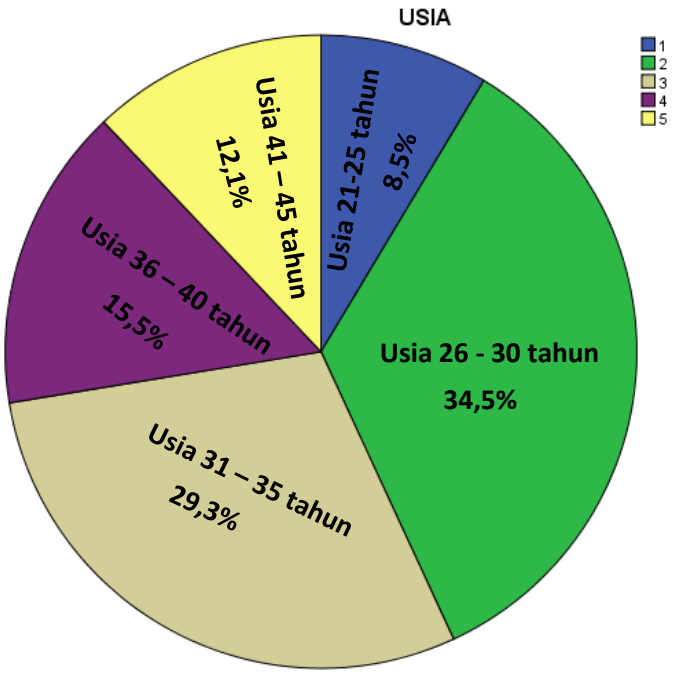
1. Usia 21 – 25 tahun
2. Usia 26 – 30 tahun
3. Usia 31 – 35 tahun
4. Usia 36 – 40 tahun
5. Usia 41 – 45 tahun

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat terlihat bahwa responden yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8,5%, usia 26 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 34,5%, usia 31 – 35 tahun sebanyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17 orang atau sebesar 29,3%, usia 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 15,5% dan untuk usia 41 – 45 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 12,1%.

Gambar 4.3 Diagram Usia Responden



Berdasarkan gambar diagram 4.3 dapat terlihat usia responden pada BMT UGT Sidogiri. Responden terbanyak pada diagram bagian berwarna hijau adalah usia 26-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 34,5%. Disusul bagian berwarna coklat adalah usia 31 – 35 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 29,3%. Selanjutnya bagian ber warna ungu usia 46-40 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 15,5%. Bagian berwarna kuning adalah usia 41-45 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12,1%. Terakhir bagian berwarna biru adalah usia 21 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8,6%.

Tabel 4.4 Pedidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	41,4	41,4	41,4
	2	1	1,7	1,7	43,1
	3	16	27,6	27,6	70,7
	4	6	10,3	10,3	81,0
	5	1	1,7	1,7	82,8
	6	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

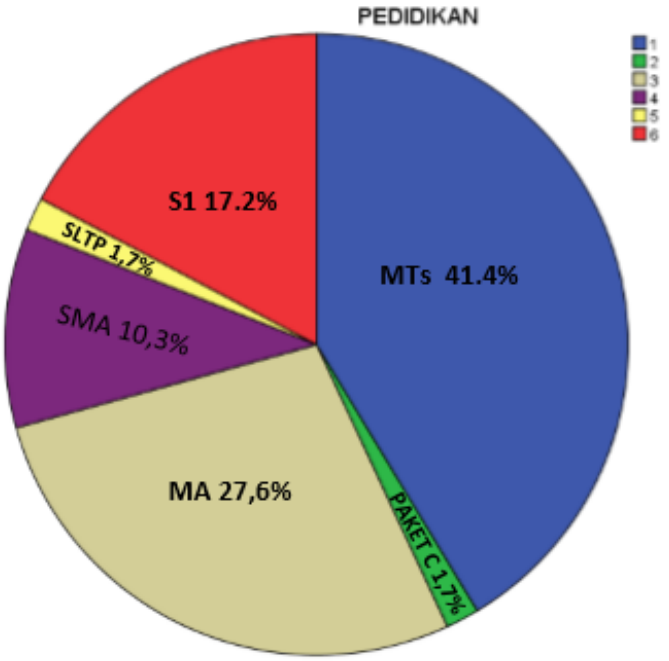
Keterangan :

1. MTs Sidogiri
2. SLTP
3. MA Sidogiri
4. SMA
5. Paket C
6. S1

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat terlihat bahwa responden yang mempunyai pendidikan MTs sebanyak 24 orang atau sebesar 41,4%, pendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%, pendidikan MA sebanyak 16 orang atau sebesar 27,6%, pendidikan SMA sebanyak 6 orang atau sebesar 10,3%, pendidikan paket C sebanyak 1 orang atau sebesar 1,75%, dan pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau sebesar 17,2%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar Diagram 4.4 Pendidikan Responden



Pada gambar diagram 4.4 terlihat pendidikan yang paling dominan dimiliki oleh responden karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya pada bagian berwarna biru adalah MTs sebanyak 24 orang atau sebesar 41,4%, posisi kedua disusul bagian berwarna coklat adalah MA sebanyak 16 orang atau sebesar 17,2%, posisi ke empat bagian berwarna ungu adalah SMA sebanyak 6 orang atau sebesar 10,3% dan terakhir berwarna hijau dan kuning yang mempunyai pendidikan SLTP dan Paket C sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5 Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,4	3,4	3,4
	2	10	17,2	17,2	20,7
	3	13	22,4	22,4	43,1
	4	15	25,9	25,9	69,0
	5	4	6,9	6,9	75,9
	6	3	5,2	5,2	81,0
	7	9	15,5	15,5	96,6
	8	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Keterangan :

1. Magang 5. KBL (Kepala Bagian Legal)
2. Kasir 6. KBS (Kepala Bagian Simpanan)
3. AOAP 7. KACAPEM (Kepala Cabang Pembantu)
4. AOSP 8. KACAB (Kepala Cabang)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat terlihat jumlah karyawan berserta jabatannya di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya. Jumlah responden magang sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%. Jumlah kasir sebanyak 10 orang atau sebesar 17,2%. Jumlah AOAP sebanyak 13 orang atau sebesar 22,4%. Jumlah AOSP sebanyak 15 orang atau sebesar 25,9%. Jumlah KBL sebanyak 4 orang atau sejumlah 6,9%. Jumlah KBS sebanyak 3 orang atau sebesar 5,2%. Jumlah Kacapem sebanyak 9 orang atau sebesar 15,5%. Jumlah Kacab sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,7	1,7	1,7
	2	11	19,0	19,0	20,7
	3	10	17,2	17,2	37,9
	4	14	24,1	24,1	62,1
	5	17	29,3	29,3	91,4
	6	3	5,2	5,2	96,6
	7	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Keterangan :

1. Magang
2. ≤ 1 tahun
3. ≥ 1 - ≤ 3 tahun
4. > 3 - ≤ 5 tahun
5. > 5 - ≤ 7 tahun
6. > 7 - ≤ 9 tahun
7. > 9 – 10 tahun

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa responden yang mempunyai masa kerja magang ada 1 orang atau sebesar 1,7%. Masa kerja selama ≤ 1 tahun ada 11 orang atau sebesar 19%. Masa kerja selama ≥ 1 - ≤ 3 tahun ada 10 orang atau sebesar 17,2%. Masa kerja selama > 3 - ≤ 5 tahun ada 14 orang atau sebesar 24,1%. Masa kerja selama > 5 - ≤ 7 tahun ada 17 orang atau sebesar 29,3%. Masa kerja selama 6. > 7 - ≤ 9 tahun ada 3 orang atau sebesar 5,2%. Masa kerja selama > 9 – 10 tahun ada 2 orang atau sebesar 3,4%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap variabel kompetensi yang meliputi: pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Konsep Diri (X_3), Karakterisitik Pribadi (X_4), Motif (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengetahuan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
a	0,711	0,2586	Valid
b	0,621	0,2586	Valid
c	0,667	0,2586	Valid
d	0,581	0,2586	Valid
e	0,662	0,2586	Valid
f	0,676	0,2586	Valid
g	0,522	0,2586	Valid
h	0,295	0,2586	Valid
i	0,487	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel pengetahuan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Keterampilan

Pertanyaan	t hitung	r tabel	Keterangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a	0,341	0,2586	Valid
b	0,559	0,2586	Valid
c	0,512	0,2586	Valid
d	0,378	0,2586	Valid
e	0,600	0,2586	Valid
f	0,575	0,2586	Valid
g	0,749	0,2586	Valid
h	0,625	0,2586	Valid
i	0,318	0,2586	Valid
j	0,518	0,2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel keterampilan memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konsep Diri

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
a	0,510	0,2586	Valid
b	0,615	0,2586	Valid
c	0,540	0,2586	Valid
d	0,733	0,2586	Valid
e	0,811	0,2586	Valid
f	0,596	0,2586	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g	0,664	0,2586	Valid
h	0,738	0,2586	Valid
i	0,496	0,2586	Valid
j	0,639	0,2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel konsep diri memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Vaiditas Karakteristik Pribadi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
a	0,570	0,2586	Valid
b	0,425	0,2586	Valid
c	0,549	0,2586	Valid
d	0,561	0,2586	Valid
e	0,696	0,2586	Valid
f	0,426	0,2586	Valid
g	0,568	0,2586	Valid
h	0,452	0,2586	Valid
i	0,629	0,2586	Valid
j	0,575	0,2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel karakteristik pribadi memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motif

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
a	0,779	0,02586	Valid
b	0,854	0,02586	Valid
c	0,812	0,02586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel motif memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
a	0,560	0,2586	Valid
b	0,533	0,2586	Valid
c	0,543	0,2586	Valid
d	0,665	0,2586	Valid
e	0,592	0,2586	Valid
f	0,477	0,2586	Valid
g	0,729	0,2586	Valid
h	0,566	0,2586	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i	0,655	0,2586	Valid
j	0,723	0,2586	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pertanyaan variabel prestasi kerja memiliki nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga diartikan seluruh item pertanyaan tentang variabel pengetahuan adalah valid.

2. **Hasil Pengujian Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Karakteristik Pribadi (X_3), Konsep Diri (X_4), Motif (X_5) dan Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Pengetahuan (X_1)	0,621	0,6	Reliabel
Keterampilan (X_2)	0,667	0,6	Reliabel
Karakteristik Pribadi (X_3)	0,835	0,6	Reliabel
Konsep Diri (X_4)	0,726	0,6	Reliabel
Motif (X_5)	0,746	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,811	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

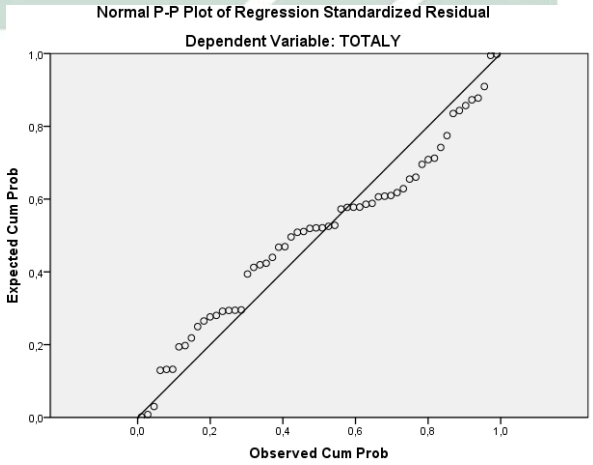
Dari hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian diperoleh hasil bahwa nilai *Crombach Alpha* pada keseluruhan item kuesioner untuk masing – masing variabel adalah reliabel.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji hasil uji normalitas apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, maka dapat melihat grafik normal P-P Plot dan menguji dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Pada grafik normal P-P Plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar mengikuti garis atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada uji *one Sample Kolmogorov* apabila signifikansi lebih dari 5% maka data terdistribusi secara normal.

Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas



Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa data menyebar dan mendekati garfik sehingga dapat disimpulkan regresi memenuhi asumsi normalitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59808031
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		,503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 - tailed) sebesar 0,503. Artinya nilai signifikansi lebih dari 0,05 (0,503 › 0,05), sehingga nilai residual dinyatakan normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Maka dilakukan uji *inflation factor* (VIF).

Tabel 4.15 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,393	3,893		,872	,387		
	TOTALX1	,553	,141	,476	3,931	,000	,382	2,616
	TOTALX2	,215	,110	,201	1,950	,057	,530	1,887
	TOTALX3	,328	,130	,359	2,513	,015	,274	3,643
	TOTALX4	,065	,134	,063	,486	,629	,328	3,048
	TOTALX5	-,558	,340	-,191	-1,640	,107	,414	2,413

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,393	3,893		,872	,387		
	TOTALX1	,553	,141	,476	3,931	,000	,382	2,616
	TOTALX2	,215	,110	,201	1,950	,057	,530	1,887
	TOTALX3	,328	,130	,359	2,513	,015	,274	3,643
	TOTALX4	,065	,134	,063	,486	,629	,328	3,048
	TOTALX5	-,558	,340	-,191	-1,640	,107	,414	2,413

a. Dependent Variable: TOTALY

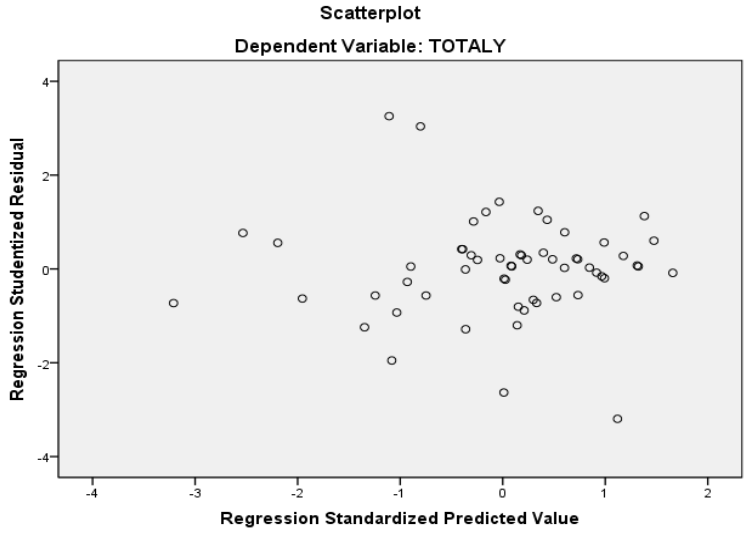
Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada *coefficients* (nilai *tolerance* dan VIF). Dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk semua variabel. Dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), karakteristik pribadi (X_3), konsep diri (X_4), motif (X_5) terhadap prestasi kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

3. **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Gambar 4.6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar diatas menunjukan titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y ini berarti menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi prstasi kerja karyawan berdasarkan masukan atas variabel: pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), dan motif (X_5).

4. **Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya penaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X + b_4X + b_5X + \varepsilon$$

a_0 = Konstanta Y

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X_1 = Pengetahuan X_3= Konsep Diri

X_2 = Keterampilan X_5 = Motif

X_4 = Karakteristik Pribadi Ɛ = Std. Error

Berdasarakan hasil pengujian regresi linier berganda yang menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.16 Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,393	3,893		,872	,387		
	TOTALX1	,553	,141	,476	3,931	,000	,382	2,616
	TOTALX2	,215	,110	,201	1,950	,057	,530	1,887
	TOTALX3	,328	,130	,359	2,513	,015	,274	3,643
	TOTALX4	,065	,134	,063	,486	,629	,328	3,048
	TOTALX5	-,558	,340	-,191	-1,640	,107	,414	2,413

a. Dependent Variable: TOTALY

$$Y = 3{,}393 + 0{,}553X_1 + 0{,}215X_2 + 0{,}328X_3 + 0{,}065X_4 - 0{,}558X_5 + Ɛ$$

a. Nilai Konstanta = 3,393

   Nilai konstanta 3,393 menunjukan bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam kondisi tetap atau konstanta, maka besarnya nilai prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 3,393.

b. Nilai β_1 = 0,553

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai β_1 menunjukan nilai sebesar 0,553 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel pengetahuan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel pengetahuan (X_1) sebanyak satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,553 satuan. Dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam keadan tetap atau konstan.

c. $\beta_2 = 0,215$

Nilai β_2 menunjukan nilai sebesar 0,215 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel keterampilan (X_2) dengan prestasi kerja karyawan yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel keterampilan (X_2) sebanyak satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,215 satuan. Dengan asusmsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam keadan tetap atau konstan.

d. $\beta_3 = 0,328$

Nilai β_3 menunjukan nilai sebesar 0,328 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel konsep diri (X_3) dengan prestasi kerja karyawan yang artinya apabila terjadi penambahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada variabel konsep diri (X_3) sebanyak satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,215 satuan. Dengan asusmsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam keadaan tetap atau konstan.

e. $\beta_4 = 0{,}065$

Nilai β_4 menunjukan nilai sebesar 0,065 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel karakteristik pribadi (X_4) dengan prestasi kerja karyawan yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel karakteristik pribadi (X_4) sebanyak satu satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,065 satuan. Dengan asusmsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam keadaan tetap atau konstan.

f. $\beta_5 = -0{,}558$

Nilai β_5 menunjukan nilai sebesar -0,558 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif, hal tersebut menunjukan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel motif (X_5) sebanyak satu satuan, maka nilai variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,558 dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dalam keadaan tetap atau konstan.

5. **Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda (R^2)**

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motif (X_5) sumber daya manusia secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui dari determinan berganda (R^2).

Tabel 4.17 Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,842[a]	,709	,681	2,720	,709	25,294	5	52	,000	1,798

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX2, TOTALX4, TOTALX1, TOTALX3

b. Dependent Variable: TOTALY

Dari hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kefisien korelasi berganda (R) sebesar 0, 842 atau 84,4% berarti hubungan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya termasuk kuat dan positif karena menunjukan lebih dari 50% dari koefisien korelasi berganda.
2. Nilai koefisien determinan berganda (R^2) sebesar 0,709 yang menunjukan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 70,9% yang berarti secara bersama – sama perubahan nilai Y di pengaruhi oleh kelima variabel yang diteliti, sedangkan sisanya 0,291 atau 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mengetahui atau menguji pengaruh variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) secara bersama – sama atau secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi menggunakan α = 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan f tabel dengan rumus sebagai berikut.

f tabel = (Dfl ; Df2)

f tabel = (Jumlah variabel dan terikat -1 ; n – k - 1)

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Sehingga, apabila dimasukan nilainya pada rumus f tabel adalah sebagai berikut:

f tabel = (6 – 1 ; 58 – 5 - 1) = (5 ; 52)

Maka, diperoleh angka *degree of freedom* (Df) yaitu (Df1 ; Df2) = (5 ; 52). Nilai tersebut juga dapat dilihat pada tabel anova kolom Df yang kemudian dapat dicari pada tabel distribusi F sehingga diperoleh nilai untuk f tabel sebesar 2,39.

Hipotesis dalam uji f dapat ditentukan sebagai berikut.

H_1 = adanya pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan motif (X_5) sumber daya manusia terhadap prstasi kerja (Y) secara bersama – sama atau simultan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_0 = tidak adanya pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan motif (X_5) sumber daya manusia terhadap prstasi kerja (Y) secara bersama – sama atau simultan di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Kritria pengunjian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) H_1 diterima dan H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
2) H_1 ditolak dan H_0 diterima apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel anova sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935,749	5	187,150	25,294	,000[a]
	Residual	384,751	52	7,399		
	Total	1320,500	57			

a. Predictors: (Constant), TOTALX5, TOTALX2, TOTALX4, TOTALX1, TOTALX3

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarka tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 25, 294 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar 25,294 >2,40 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang akan menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) berpengaruh secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

b. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui atau menguji variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) secara individu (parsial) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Ketentuan dalam uji T parsial yaitu dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Kemudian ditentukan t tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{t tabel} = (\frac{\text{Tingkat signifikansi}}{2} : \text{n- k – 1})$$

keterangan :

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

Sehingga, apabila dimasukkan nilainya pada rumus t tabel asalah sebagai berikut.

$$\text{t tabel} = (\frac{0,05}{2} : 58 - 5 - 1) = 0,025 ; 52$$

Maka, dengan pengujian 2 sisi diperoleh angka 0,025 ; 52 dapat dicari pada tabel distrisi T Sehingga diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,00665.

Hipotesis dalam uji t dapat ditentukan sebagai berikut:

H_1 = adanya pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan motif (X_5) sumber daya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia terhadap prestasi kerja (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

H_0 = tidak adanya pengaruh pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan motif (X_5) sumber daya manusia terhadap prestasi kerja (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) H_1 diterima dan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
2) H_1 ditolak dan H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui *output* tabel *coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsia)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,393	3,893		,872	,387		
	TOTALX1	,553	,141	,476	3,931	,000	,382	2,616
	TOTALX2	,215	,110	,201	1,950	,057	,530	1,887
	TOTALX3	,328	,130	,359	2,513	,015	,274	3,643
	TOTALX4	,065	,134	,063	,486	,629	,328	3,048
	TOTALX5	-,558	,340	-,191	-1,640	,107	,414	2,413

a. Dependent Variable: TOTALLY

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut dapat dilakukan perbandingan t hitung dengan t tabel serta Sig. untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut.

1. Pengetahuan (X_1)

   Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung sebesar 3,931 dan nilai sig 0,000. Sehingga nilai t hitung > t tabel yaitu 3,931 > 2, 0665 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial variabel pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya.

2. Keterampilan (X_2)

   Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung sebesar 1,950 dan nilai Sig. sebesar 0,057. Sehingga, karena nilai t hitung < dari t tabel yaitu sebesar 1,950 < 2,0665 dan nilai sig. > 0,05 yaitu 0,057 > 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima berarti secara parsial variabel keterampilan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

3. Konsep Diri (X_3)

   Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,513 dan nilai sig sebesar 0,015. Sehingga, nilai t hitung > t tabel yaitu 2,513 > 2,0665 dan nilai sig < 0,05, yaitu 0,015 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan berarti bahwa secara parsial variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsep diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

4. Karakteristik Pribadi (X_4)

   Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung sebesar 0,486 dan nilai sig sebesar 0,629. Sehingga, nilai t hitung < t tabel yaitu 0,486 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,629 > 0,05 dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima dan kesimpulannya bahwa secara parsial variabel karakteristik pribadi (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya.

5. Motif (X_5)

   Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung sebesar 1, 640 dan nilai sig 0,107. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu 1,640 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,107 > 0,05. Dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima dan kesimpulannya bahwa secara parsial variabel motif (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimilik dalam diri seseorang yang digunakan untuk tetap konsisten memberikan kinerja yang baik dalam pencapaian suatu prestasi kerjanya. Kompetensi sumber daya manusia, tidak dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena kompetensi merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut.

Kompetensi menurut islam dijelaskan dalam QS. Al Qashash ayat 26: [83]

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

qaalat ihdaahumaa yaa abati ista/jirhu inna khayra mani ista/jarta alqawiyyu al-amiinu

Artinya : [84]

> 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".

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa islam menganjurkan umat muslim memiliki pekerjaan berdasarkan kompetensi yang dilihat dari dua dimensi. Yakni dimensi kompetensi lahiriah dan kompetensi batiniah.[85] Kompetensi lahiriah ialah kemampuan karyawan dalam hal penyelesaian pekerjaannya yang dapat

---

[83] Al – Qur'an 20 : 26

[84] Departemen Agama Republik Indonesia , Al – Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2005), 134.

[85] Eni Trisnawati, Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT. Refika Aditama,2016), 220.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilihat dari jenis pekerjaan dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Dengan kompetensi lahiriah karyawan mampu mengasah kekuatan, rasa percayadiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat dan baik. Disamping itu kompetensi lahiriah dapat di asah dengan pelatiahan kerja baik berupa teori maupun praktik. Seperti yang datakan oleh Abu Sinn dalam bukunya manajemen syariah, bahwa kekuatan diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan taktik karena perang merupakan taktik dan strategi. Kompetensi batiniah diartikan sebagai sifat atau karakter yang dapat dipercaya atau jujur dan amanah. Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang menjadi seorang karyawan dilembaga keuangan syariah. Sedangkan kompetensi dengan kejujuran merupakan perpaduan sifat yang membuat karyawan dapat dikatakan sebagai pekerja yang unggulan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Teori Model Gunung Es (*Iceberg Model*), yang digunakan sebagai *grand theory* menjelaskan bahwa kompetensi dikategorikan ke dalam dua bentuk yaitu, *hard competency* dan *soft competency.*

Hard competency merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan yang terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Sedangkan *soft competency* merupakan kompetensi yang sulit diamati

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari: konsep diri (*selfconcept*), karakteristik pribadi (*trait*), dan motif (*motive*).[86]

Kompetensi sumber daya manusia, tidak dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena kompetensi merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Dengan prestasi kerja atau kinerja yang baik dari karyawan diharapkan perusahaan mampu mencapai hasil dan tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahawa prestasi kerja merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, dalam artian ia mampu mencapai target maupun standart pekerjaan yang telah ditetapkan. [87] Sehingga, kompetensi sumber daya manusia sangatlah penting dalam menunjang prestasi atau kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Berikut akan dijelaskan hasil analisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sumber daya manusia terhadap prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial.

A. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Se- Surabaya Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian, yang menunjukan bahwa tingkat variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) secara bersama – sama atau

[86] Agustina Hanafi, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang" *Konferensi Nasional Riset Manajemen VII,* (10-12 Oktober 2014), 4.

[87] Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Perseda, 2015), 204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Pengaruh ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis. Menurut hasil yang didapatkan dengan melihat nilai f hitung sebesar 25, 294 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar 25,294 > 2,40 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga H_1 diterima dan H_0 yang akan menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Dari hasil pengujian kofisien determinan berganda (R) pada tabel *Model Sumary* yang menunjukan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,842 atau 84,4% yang berarti terdapat hubungan antara variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4) dan motif (X_5) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) bersifat kuat karena bernilai lebih dari 50% dari koefisien berganda. Sedangkan nilai hasil koefisien detrminan berganda (R^2) pada tabel *Model Sumary* sebesar 0,709 yang menunjukan bahwa dari persamaan tersebut sejumlah 70,9% yang berarti secara bersama – sama perubahan nilai Y (prestasi kerja) di pengaruhi oleh kelima variabel yang diteliti (pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5)), sedangkan sisanya 0,291 atau 29,1% dipengaruhi oleh variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain yang tidak diteliti. Dengan persamaan Y sebagai berkut $Y = 3,393 + 0,553X_1 + 0,215X_2 + 0,328X_3 + 0,065X_4 - 0,558SX_5 + Ɛ$. Dari persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk ke lima variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi adalah positif terhadap prestasi kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Artinya ketika terjadi peningkatan setiap masing – masing variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Sebaliknya, pada variabel motif menunjukan arah yang negatif terhadap prestasi kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Artinya setiap penurunan variabel motif maka semakin rendah pula prstasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dimana karyawan tidak akan berfikir untuk melakukan tindakan secara konsisten. Karyawan akan cenderung malakukan pekerjaan secara semenamena yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

Karyawan yang mempunyai kompetesi yang tinggi akan dapat melakukan tugas dengan baik. Semua prosedur yang berkaitan dengan tugas akan diikuti, penggunaan sumber dilakukan secara tepat dan tanpa berlaku mubazir, tepat waktu dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan, dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu penempatan serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberian tugas terhadap karyawan harus lah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sesuai dengan ayat Al - Qur'an surat Al - Ahqaaf ayat 19[88]:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Wa likullin Sdarajaatun mimmaa 'amiluu wa liyuwaffiyahum a'maalahum wa hum laa yuzhlamuun(a)

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."[89]

Ayat diatas menjelaskan bahwa Al – Quran mengakui adanya perbedaan pembagian upah kerja sesuai atas kuantitas dan kualitas berdasarkan apa yang dikerjakan. Serta dalam ayat diatas menunjukan bahwa mempekerjakan karyawan haruslah sesuai dengan komptensinya. Sehingga hasil kerja yang didapatkan mampu efektif dan efisien dengan standart dan ketentuan perusahaan.

Terciptanya karyawan yang baik tidak akan terlepas dari pemimpin yang baik pula. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki kedudukan yang penting guna memberi arahan berupa instruktur, monitoring tugas dan tanggung jawab karyawannya.

---

[88] Al – Quran 46 : 19

[89] Departemen Agama Republik Indonesia , Al – Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2005), 233

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesuai dengan Al – Qur'an surat Al – Isra' ayat 36[90]

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَـٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

walaa taqfu maa laysa laka bihi 'ilmun inna alssam'a waalbashara waalfu-aada kullu ulaa-ika kaana 'anhu mas-uulaan

Artinya :[91]

Dan jangan lah kamu mengikuti apa yang tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, pengelihatan, dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggung jawabannya.

Ayat diatas menjelaskan setiap orang berbuat menurut masing – masing menurut tabiat dan alam sekitarnnya. Dalam hal ini pemimpin haruslah mampu memberi contoh yang baik bagi karyawannya. Karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawan dikantor. Sehingga ketika pemimpin melakukan perbuatan yang baik akan membawa karyawannya kedalam hal yang baik pula baik pertanggung jawaban di dunia maupun di akhirat.

Spencer dan Spencer mengatakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakterisitik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektivitas atau berkinerja prima atau superior di

[90] Al – Quran 17:36

[91] Departemen Agama Republik Indonesia , Al – Qur'an dan Terjemah, (Bandung: Diponegoro, 2005), 429.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tempat kerja atau pada situasi tertentu. [92] Sedangkan menurut Ruky, 2003 kompetensi terdiri dari sejumlah prilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu hingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.[93]

B. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konse Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Se- Surabaya Secara Parsial

Pengaruh masing – masing variabel pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X_1)

   Pada variabel pengetahuan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,931 dan nilai sig 0,000. Sehingga nilai t hitung > t tabel yaitu 3,931 > 2, 0665 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak berpengaruh signifikan sehingga kesimpulannya bahwa secara parsial variabel pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya.

   Pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan salah satu bagian penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam praktiknya,

[92] Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2012), 5.
[93] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber…,209.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila karyawan dihadapkan pada suatu masalah dalam bekerja, karyawan tersebut akan menguraikan masalah yang ada dan menyusunnya menjadi sebuah daftar tugas aktifitas harian dengan mengurutkannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup dalam bertindak akan mampu melihat adanya suatu hubungan sederhana dengan mengidentifikasikan adanya hubungan sebab dan akibat yang ada, mengdentifikasi adanya faktor penyebab potensial terjadinya suatu masalah ditempat kerja, serta dapat juga dengan memisahkan antara adanya pro dan kontra, menggunakan teknik analisa untuk menguraikan permasalahan yang kompleks sehingga dengan begitu, karyawan akan lebih cepat dan mudah dalam mengambil sebuah keputusan dan tau kosekuensi apa yang akan didapat dalam pengambilan keputusan tersebut untuk pekerjaannya.

Melihat hasil dari uji T yang menunjukan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Dalam hal ini pelatihan kerja yang diadakan oleh pihak BMT UGT Sidogiri menjadi kunci dalam menghadapi masalah yang timbul ditempat kerja. Di adakanya pelatihan dan *upgrading* selama 3 bulan sekali yang bertempat di BMT UGT Sidogiri Pusat Pasuruan yang diikuti oleh kepala cabang guna

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan pengetahuan dan penyesuaian terhadap isu terkini lembaga keuangan syariah. Selanjutnya, setelah kepala cabang mengikuti pelatihan dan *upgrading* maka, akan disampaikan informasi terkait kebutuhan informasi pekerjaan yang dibutuhkan karyawan atau bawahanya. Serta adanya pelatihan yang diadakan untuk karyawan baru diharapkan mampu mengikuti standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatiahan tersebut berbasis teori terkait pengenalan mengenai BMT dan bagaimana peran BMT dalam masyarakat dalam waktu satu minggu. Selanjutnya pada karyawan baru akan dibekali pelatihan berupa praktik, yakni dengan terjun langsung dilapangan atau praktik magang selama tiga minggu dan akan dikenalkan bagaimana posisi kerja serta tugas – tugas kerja yang akan dikerjakannya.

2. Keterampilan (X_2)

Pada variabel keterampilan (X_2) diketahui t hitung sebesar 1,950 dan nilai Sig. sebesar 0,057. Sehingga, nilai t hitung < dari t tabel yaitu sebesar 1,950 < 2,0665 dan nilai sig. > 0,05 yaitu 0,057 > 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Berarti secara parsial variabel keterampilan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental.[94]

[94] Edy Sutrisni, Manajewmen Sumber…, 207

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan atau *skill* seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Variabel keterampilan pada penelitian ini terdiri dari: kemampuan secara proaktif dalam mencari informasi, patuh terhadap aturan, perhatian tinggi terhadap kejelasan pekerjan, kualitas dan ketelitian kerja. Keterampilan karyawan dapat diartikan sebagai perhatian karyawan terhadap kejelasan, ketepatan dan ketelitian terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan cara bekerja secara cermat atas sebuah peran tugas serta mencari informasi yang biasanya bisa dalam bentuk tulisan.

Dalam hal ini peran pemimpin diharapkan mampu mensosialisasikan SOP (Standart Oprasional Perusahaan*) secara menyeluruh terhadap karyawan. Karena mengingat pembuatan SOP disesuaikan dengan sistem kerja perusahaan pada saat ini. Serta, perusahaan diharapkan* memberi kebijakan SOP *secara jelas dan terperinci kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengambil keputusan yang akibatnya dapat memberikan kerugian bagi perusahaan. Kalaupun terjadi kesalahpahaman yang dapat merugikan perusahaan maka perusahaan dapat memberikan sanksi berupa pemecatan, hukuman, dan teguran terhadap yang bersangkutan. Jika dirasa kesalahan yang diperbuat tidaklah besar, pemimpin dapat memberikan teguran dan memberi kepercayaan*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berupa kesempatan bagi pihak yang bersangkutan untuk meningkatkan kualitas kerja dikemudian hari.

Selain pentingnya kebijakan SOP perusahaan, peran pemimpin juga dibutuhkan dalam hal monitoring berupa pemeriksaan kembali hasil capaian kerja karyawan. Paling tidak pemimpin dapat melakukan monitoring selama satu minggu sekali, agar dapat memastikan capaian kerja karyawannya sudah sesuai atau tidak dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga dapat melakukan evaluasi lebih lanjut.

Sebagai contoh kasus, pernah terjadi kesalahpahaman antara pemimpin kantor cabang pusat dengan karyawan yang bekerja di kantor cabang pembantu. Yakni pada saat itu terjadi suatu kebijakan SOP baru yang mana telah ditetapkan bahwa karyawan harus datang tepat waktu pukul 7.30 untuk absensi terlebih dahulu lalu pukul 8.00 baru dapat melakukan pekerjaanya misalnya untuk AOAP / AOSP dapat langsung terjun ke lapangan setelah melakukan absen dikantor. Tetapi karyawan tersebut belum menerima informasi baru dan dalam waktu dua minggu tidak datang ke kantor tepat waktu, melainkan langsung melakukan *pic-up* nasabah dipasar seperti biasanya karena jarak antara rumah dan pasar sejalan. Sehingga dalam dua minggu atas kebjakan baru karyawan tersebut datang dikantor pukul 9.00 dan mendapatkan teguran dari pusat pasuruan atas kesalahpahamani yang terjadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Contoh kasus lainnya, pada saat pelayanan terhadap nasabah pernah terjadi kekeliruan atau tidak teliti saat pencatatan nilai nominal tabungan dan pada saat itu juga nasabah menyadari kekeliuran yang terjadi, karyawan tersebut langsung memperbaikinya dan meminta maaf terhadap nasabah.

Dengan demikian penulis menyarankan perusahaan dapat melakukan rapat evaluasi atas hasil capaian kerja karyawan paling tidak satu minggu sekali secara rutin. Agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan praktik dilapangan ataupun kesalahpahaman ditempat kerja.

3. Konsep Diri (X_3)

Pada variabel konsep diri (X_3) diketahui nilai t hitung sebesar 2,513 dan nilai sig sebesar 0,015. Sehingga, nilai t hitung > t tabel yaitu 2,513 > 2,0665 dan nilai sig < 0,05, yaitu 0,015 < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan berarti bahwa secara parsial variabel konsep diri (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se - Surabaya.

Konsep diri merupakan sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang.[95] Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian nilai – nilai perusahaan, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan baik.

[95] Edy Sutrisni, Manajemen Sumber…, 207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semakin baik konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Dalam hal ini konsep diri yang dimaksud terletak pada sikap karyawan yang mampu merespon nasabah dengan tepat dan baik yakni dengan tanggap melayani dan mendengarkan keluh kesah nasabah, jika terjadi kesalahan yang diperbuat oleh karyawan tersebut langsung bertindak dengan cepat untuk memperbaiki kesalahannya dan meminta maaf, serta mampu menjaga komunikasi dengan baik terhadap sesuatu yang tidak dikatakan oleh orang lain. Tidak jarang di BMT UGT Sidogiri masih di temui karyawan yang melayani dengan menggunakan bahasa yang tidak formal pada saat jam kantor saat melayani nasabah. Hal ini dapat memberikan kesan positif yakni tidak menciptakan susasana tegang dan formal tetapi lebih terlihat lebih santai, akrab dan kekeluargaan pada saat melayani nasabah.

4. Karakteristik Pribadi (X_4)

Pada variabel Karakteristik Pribadi (X_4) diketahui nilai t hitung sebesar 0,486 dan nilai sig sebesar 0,629. Sehingga, nilai t hitung < t tabel yaitu 0,486 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,629 > 0,05 dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima dan kesimpulannya bahwa secara parsial variabel karakteristik pribadi (X_4) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karakteristik pribadi merupakan watak yang membuat seseorang berperilaku atau gambaran bagaimana seseorang merespon suatu dengan cara tertentu. Karakteristik pibadi, termasuk dalam *soft competency* yang mana masih sulit dideteksi dan sulit dilihat karena berasal dari dalam diri seseorang, tetapi masih dapat dikembangkan. Dalam hal ini terkait pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang ketika menghadapi masalah serta mampu bekerja dibawah tekanan, dengan berusaha tetap tenang, mengontrol emosi, pada saat terjadi masalah di rumah tetapi sebagai karyawan harus bersikap professional dengan tidak membawa masalah dari rumah ke tempat kerja.

Dalam praktiknya, pemimpin kurang melakukan pembentukan karakteristik pribadi terhadap karyawannya. Sehingga, karyawan kurang mampu melakukan kontrol diri terhadap permasalahan pribadi yang berdampak pada kinerja karyawan. Contoh kasus, pada saat karyawan memiliki beban pikiran keluarga yang berat. Karyawan tersebut tidak mampu bekerja secara maksimal. Contoh lain, ketika menghadapi nasabah yang telah jatuh tempo pembayaran pembiayaan, tetapi tidak mau melunasi dan marah – marah pada saat diingatkan akan kewajibannya, maka karyawan harus mampu mengenali karakteristik dari nasabah tersebut dan harus mampu mengendalikan dirinya agar tidak terbawa emosi. Karyawan tidak harus menghadapi dengan emosi, atau putus asah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena mendapati karakter nasabah yang keras. Karyawan harus mampu mampu melakukan pendekatan perlahan – lahan dengan baik dan sopan seperti bersilaturhami dirumahnya hingga akhirnya nasabah tersebut sadar, akan kewajiban yang harus dibayarkan. Disamping itu karyawan harus memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam menjalankan tugasnya yang akan menimbulkan pemikiran yang efektif sehingga lebih menyukai tantangan baru dalam tugas mampu menyelesaikan konflik yang mana akan menghasilkan tanggung jawab baru bagi karyawan tersebut.

Dalam hal ini pemimpin harus melakukan pendekatan dan bersifat feksibel agar dapat memberikan masukan dengan mudah berupa arahan, dorongan dan motivasi terhadap karyawan agar mampu mengatasi tugas dan tantangan barunya. Disamping itu, pemimpin juga dapat memberikan motivasi, dukungan, baik berupa pujian kepada karyawannya agar memiliki tingkat kercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan setiap tantangan dalam pekerjaannya dan bekerja lebih baik lagi.

Dengan adanya peran pemimpin dalam pengembangan karakeristik pribadi karyawan, maka akan meminimalisir terjadinya perbuatan negatif yang tidak diinginkan ditempat kerja. Pencapaian kerja berupa tagihan pembayaran pembiayaan pun akan tercapai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Motif

Pada variabel Motif (X_5) diketahui nilai t hitung sebesar 1, 640 dan nilai sig 0,107. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu 1,640 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,107 > 0,05. Dengan demikian H_1 ditolak dan H_0 diterima dan kesimpulannya bahwa secara parsial variabel motif (X_5) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya.

Motif diartikan sebagai sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.[96] Motif juga termasuk dalam *soft competency* yang mana masih sulit dideteksi karena berasal dari dalam diri seseorang, tetapi masih bisa dikembangkan. Dalam praktiknya masih belum ditemui karyawan yang bekerja diatas standart dengan inisiatif yang timbul dari dalam dirinya sendiri. Kurangnya keperdulian seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yakni derajat kepedulian seorang karyawan terhadap pekerjaanya masih rendah dengan penyelelesaian tugas melebihi diatas standart yang telah ditetapkan perusahaan secara dengan lebih efisien, cepat dan rendah biaya. Serta karyawan juga belum mampu merealisasikan ide – ide baru yang belum sampat dicobanya, sepeti melakukan analisis kelayakan, dan riset pasar.

[96] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber…, 206.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ini dikarenakan kurangnya hubungan yang positif antara atasan dengan bawahannya. Sehingga, karyawan kurang mampu merealisasikan ide – ide dan masukan untuk perkembangan lembaga. Oleh karna itu, setiap pemimpin diharpkan mampu membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat, yakni dengan mampu membangun hubungan timbal – balik, mengakrabkan diri dan menjalin hubungan yang hangat dengan karyawan ataupun orang lain yang menunjang kepentingan pekerjaan dimasa mendatang.

Dalam hal ini pemimpin diperbolehkan melakukan kontak informal terkait hal – hal yang berhubungan dengan hobi, keluarga, hingga mampu membina hubungan baik. Dengan tujuan untuk menciptkan suasana hubungan timbal – balik yang berkelanjutan dan bukan hanya untuk mencapai profit saja.

Bersikap fleksibel terhadap karyawannya baik didalam lingkungan organisasi maupun diluar lingkungan organisasi, seperti menghargai setiap ide dan pendapat dengan tanggapan yang positif sehingga dengan sendirinya akan terbentuk suatu yang akrab dan hangat antara pemimpin dan karyawan maka dengan begitu karyawan akan memiliki rasa setia dan bangga menjadi bagian di dalam organisasi karena dianggap terlibat dalam memberi masukan satu sama lain. Didapatkan nilai t pada table coefficient bertanda negative, artinya setiap satu tingkat kenaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel motif akan menyebabkan penurunan satu tingkat terhadap variabel prestasi kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Se Surabaya. Sehingga, semakin tinggi rasa setia dan bangga karyawan di dalam organisasi maka motif karyawan semakin meningkat dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Artinya karyawan tidak akan berfikir untuk melakukan tindakan secara konsisten. Karyawan akan cenderung malakukan pekerjaan secara semenamena yang mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagi berikut:

1. Dari hasil uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) sumber daya manusia terhadap prestasi kerja (Y) di BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dengan nilai nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar 25,294 >2,40 dan nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa kompetesi tidak dapat terlepas dari prestsi kerja, karena kompetensi terdiri dari sejumlah prilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu hingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.
2. Dari hasil uji T menyatakan bahwa variabel pengetahuan (X_1) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 3,931 > 2, 0665 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 sehingga secara parsial variabel pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variabel Keterampilan (X_2) memiliki nilai t hitung < dari t tabel yaitu sebesar 1,950 <

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2,0665 dan nilai sig. > 0,05 yaitu 0,057 > 0,05 sehingga secara parsial variabel keterampilan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variabel konsep diri (X_3) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 2,513 > 2,0665 dan nilai sig < 0,05, yaitu 0,015 < 0,05 sehingga secara parsial variabel konsep diri (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variabel karakteristik pribadi (X_4) memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu 0,486 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,629 > 0,05 sehingga secara parsial variabel karakteristik pribadi (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variabel motif (X_5) nilai signifikansi sebesar 0,057. Sehingga, t hitung < t tabel yaitu 1,640 < 2,0665 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,107 > 0,05 sehingga secara parsial variabel motif (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil kesimpulan secara parsial yang didapatkan, pihak BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya perlu meningkatkan keterampilan, karakteristik pribadi dan motif terhadap karyawannya agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan memperluas jaringan eksternal lebih dari saat ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dismpaikan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran:

BMT UGT Sidogiri Se – Surabaya dapat terus memberikan pelatihan dan *upgrading* terhadap karyawannya agar dapat menyeimbangkan pengetahuan terkait informasi dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan dan terkait isu – isu terbaru tentang lembaga keuangan syariah. Perusahaan dapat memberikan kebijakan SOP secara jelas dan terperinci. Dibutuhkan peran pemimpin untuk memberikan pengawasan berupa monitoring hasil kerja karyawannya, memberikan dukungan atas hal – hal positif dan memberikan tanggapan yang baik atas ide – ide yang muncul dari karyawannya. Perusahaan diharapkan mampu memberikan umpan balik berupa pemenuhan kebutuhan karyawan agar karyawan memiliki dorongan kepedulian terhadap pekerjaanya sehingga mampu bekerja diatas standart yang ditetapkan perusahaan. Dengan begitu BMT UGT Sidogiri kantor Se – Surabaya mampu memperluas cakupan dan jaringan bukan hanya jaringan internal perusahaannya saja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Hanafi, Marlina Widiyanti. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (IT Superstore)", *Konverensi Nasional Riset Managemen VIII Inovasi Berbasis Kearifan Lokal.* 10 -12 Oktober 2014.

Ali Fitran. M. "Kajian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Manajer Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah ABC". Tesis—Universitas Indonesia, Jakarta, 2012.

Bambang Orasetyo dan Lina Miftahul Jannah. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Bambang Suharjo. *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi dengan SPSS. Edisi ke-1,*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Edy Sutrisno. "Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gersik". *Ekuitas*, No. 4, Vol. 12. Desember 2008.

Endri Harnanto. "Kopetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja". Skripsi—Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakata. 2011.

Eni Wahyuningsih, Mahlia Muis, Indrianti Sudirman. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Analisis*. No.1, Vol.2. Juni 2013.

Fadhil, Muhammad. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar", *Jurnal Prespektif*, No. 01, Vol 01, Juli 2016.

Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media,2016.

Fatcur Rohma. "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP Di Kabupaten Jepara", Vol. XV. April 2016.

H. Teman, Koesmono. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasasn Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Indusri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Jawatimur". Skripsi--Universitas Kristen Petra Surabaya, 2005.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hanafi, Agustina. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang". *Konferensi Nasional Riset Manajemen VII,* 10 -12 Oktober 2014.

Harnanto, Endri. "Kopetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja". Skripsi—Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

Lucia Nurbani Kartika, Agus Sugiarto. "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Adminitrasi Perkantoran" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 1, Vol. XVII. April 2014.

Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Musdalifah, Ifa Sirajudin. "BMT di Tengah Masyarakat Ekonomi Asean (Studi Kasus Pada BMT Sinar Surya Makassar)", http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Iqtisadun/article/view/2378, di akses pada 15 September 2017

Nawari. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Nawari. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Ningsih Pangabean, Nina. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Adminitrasi Pada Moriss SITE Muara Kaman" *e Jurnal Adminitrasi Bisnis,* No. 2, Vol.1. 2013

Nisak, Fahrun. "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Smkn Se – Pekalongan". Skripsi—Universitas Negeri Semarang. 2015.

Nisak, Fahrun, Martono, S. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN Se – Kota Pekalongan", *Economic Education Analysis Joural.* No. 3, Volume .5, Oktober 2016.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*,. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Rahmat Rozi. "Pengaruh Intensif Terhadap Prestasi Kerja Kryawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru". Skripsi—Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, 2012.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

--------. Rapat Anggota Tahunan KSPPS BMT UGT Sidogiri Tahun Buku 2016. t.tp:t.p, 2016

Rival, Veithzal. " *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persana, 2015.

Rusli, Ahmad. "*Pengurusan dan Penilaian Prestasi Pekerja"*, (Malaysia:RS Publication, 2011), 37.

S.P Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

S Miya Lasmaya. "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi. Bisnis & Entreprenurship*, No.1, Vol.10. April 2016.

Sedarmayanti. "*Manajemen Sumberdaya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Jakarta : Grafindo. 2016.

Shafiran nadhila, "sumber daya manusia menurut prespektif islam", https://www.kompasiana.com/firasafira/sumber-daya-manusia-menurut-perspektif-islam_57df6a56ed9673f046e6c23a, diakses pada, 1 Oktober 2017.

Sidogiri, KSPPS BMT UGT. "Sekilas Sejarah", http://www.bmtugtsidogiri.co.id pada 17 September 2017.

Siregar, Sofyan. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Siregar, Syofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* . Jakarta : DKU Print, 2013.

Sudijono Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.

Sutoto D. 2004. "Tabel Dimensi Tingkat Kompetensi (Sumber:Copeten At Work, Spencer – Spencer 1993)", http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php, diakses pada 2 Oktober 2017.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group,2009.

Trisnawati, Eni, Hasanudin, Muhammad. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Usrotun Khasanah. "Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Kompensasi *Financial* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta". Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2017.

Yuliardi, Ricky, Nuraeni, Zuli. *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPPS*,. Yogyakarta: Innosain, 2017.

Yulihar Muchtar. "Hukum dan Peraturan Terkait dengan BMT"http://bmtwat-tamwil.blogspot.co.id/2014/09/pengembangan-usaha-usaha-ekonomi.html?m=1, diakses pada 23 September 2017.

Yunia, Ika, Abdul Kadir. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Prespektif Maqoshid Al – Syariah*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2014.

Yusuf, Burhannudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*,. Jakarta: Raja Grafindo Perseda, 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id