PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGURUS REMAJA MASJID THOLABUDDIN RUNGKUT SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

FACHRI CHUSAINI ABDILLAH
(B94215049)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Penyusun	:Fachri Chusaini Abdillah
Nomor Induk Mahasiswa	:B94215049
Fakultas/Jurusan	:Dakwah dan Komunikasi /Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	:Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagi acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karyailmiah yang lazim.

Surabaya, 8 April 2019

Yang menyatakan

Fachri Chusaini Abdillah

NIM. B94215049

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Fachri Chusaini Abdillah

NIM : B94215049

Jurusan : Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 22 Maret 2019

Dosen Pembimbing

Airlangga Bramayudha, MM
NIP: 19792121420110110005

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Fachri Chusaini Abdillah telah diujikan dan dapat dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 4 April 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 1979212142011011005

Penguji II

Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji III

Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos, M.Pd
NIP. 197708082007101005

Penguji IV

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

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 : FACHRI CHUSAINI ABDILLAH
NIM : B94215049
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : chusaini52@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGURUS REMAJA MASJID THOLABUDDIN RUNGKUT 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, 11 April 2019

Penulis

(FACHRI CHUSAINI ABDILLAH)

ABSTRAK

Fachri Chusaini Abdilah. 2019. Pengaruh Kmpetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid tholabuddin Rungkut Surabaya. Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui nilai hubungan dari kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid tholabuddin Rungkut Surabaya.

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan jenis hipotesis asosiatif. Cara untuk menjawab tujuan tersebut yaitu menggunakan uji regeresi sederhana. Penelitian menggunakan metodelogi kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di organisasi remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Dengan jumlah responden 35.

Hasil penelitian ini membuktikan dan menjawab dari beberapa rumusan masalah. *Pertama,* terdapat nilai signifikan variabel dalam penelitian ini antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja dengan nilai *p value* sebesar 0,000. *Kedua,* menunjukkan nilai korelasi antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja (Y). nilai korelas variabel kompetensi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,741 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesaar 0.000. dengan demikiaan, nilai korelasi tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pengrurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. *Ketiga,* model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin di masa yang akan datang. Bedasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai *Standard Eror of Estimate* besaran nilainya yaitu 4.06440. Nilai simpangan baku (Std.Deviation) yaitu sebesar 5.95812. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja.

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja, Pengurus Remaja Masjid

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

COVER DALAM i
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
MOTTO & PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR TABEL xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Masalah 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Definisi Operasional 11
F. Sistematika Penelitian 15
BAB II KAJIAN TEORI 17
A. Penelitian Terdahulu 17
B. KerangkaTeori 22
1. Kompetensi 22
a. Pengertian Kompetensi 22
b Karakteristik Kompetensi 26
c. Manfaat Kompetensi 33
d. Standar Kompetensi 37
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi 39
2. Kinerja 40
a. Pengertian Kinerja 40

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. Indikator Kinerja 43
c. Penilaian Kinerja Karyawan 46
d. Tujuan Penilaian Kinerja 48
e. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja 49
C. Paradigma Penelitian 50
D. Hipotesis Penelitisn 52
BAB III METODE PENELITIAN 53
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 53
B. Lokasi Penelitian 54
C. Populasi 54
D. Variabel dan Indikator Penelitian 55
1. Variabel Penelitian 55
2. Indikator Penelitian 56
E. Tahap-Tahap Penelitian 62
F. Teknik Pengumpulan Data 65
G. Teknik Validitas dan Reabilitas Peneliian 69
1. Teknik Validitas 69
2. Teknik Reabilitas Peneliian 74
H. Teknik Analisis Data 77
1. Uji Asumsi Klasik 78
a. Uji Normalitas 78
b. Uji Linieritas 79
c. Uji Heteroskedastisitas 79
2. Regresi Linier Sederhana 80
BAB IV HASIL PENELITIAN 82
A. Gabaran Umum Objek Penelitian 82
1. Profil Organisasi 82
2. Visi, Misi dan Tujuan Remaja Masjid Tholabuddin 84
B. Penyajian Data 87
1. Tabel hasil *Frequency* Kompetensi (X) 90
2. Table hasil Frequency Kinerja (Y) 107

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. Analisis Data 124
1. Uji Analisis Klasik 124
a. Uji Normalitas 124
b. Uji Linieritas 126
c. Uji Heteroskedastisitas 127
2. Regression Liner Sederhana 130
D. Pengujian Hipotesis 136
E. Pembahasan Hasil Penelitian 138
BAB V PENUTUP 144
A. Kesimpulan 144
B. Saran 146
D. Keterbatasan Penelitian 147
DAFTAR PUSTAKA 149
LAMPIRAN 153

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 Paradigma Penelitian 50
Gambar 4.1 Gambar Bagan Struktur Organisasi 84
Gambar 4.2 Diagram Pie Jenis Kelamin 86
Gambar 4.3 Diagram Pie Usia 87
Gambar 4.4 Diagram Pie Asal/Domisili 87
Gambar 4.5 Diagram Pie Pendidikan Terakhir 88
Gambar 4.6 Diagram Pie Status Pekerjaan 88
Gambar 4.7 Diagram Pie Lama Menjabat 89
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastitas 126

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 Variabel dan Indiikator Kompetensi 55
Tabel 3.2 Variabel dan Indiikator Kinerja 58
Tabel 3.3 Hasil Validitas Kompetensi 70
Tabel 3.4 Hasil Validitas Kinerja 74
Tabel 3.5 Variabel Kompetensi *Relability Statistics* 75
Tabel 3.6 Variabel Kinerja *Relability Statistics* 75
Tabel 4.8 Pengurus mendapat penghargaan yang adil dan layak 90
Tabel 4.9 Pemberian kesempatan untuk maju menjadi lebih baik 90
Tabel 4.10 Pengurus memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik 91
Tabel 4.11 Dalam kondisi apapun, pengurus dapat mengendalikan emosionalnya 92
Tabel 4.12 Tabah dalam menghadapi suatu masalah 93
Tabel 4.13 Keyakinan atas kemampuan yang dimiliki 94
Tabel 4.14 Memiliki sikap sopan santun 95
Tabel 4.15 mampu berinteraksi dengan rekan kerja yang lain 96
Tabel 4.16 Mengatasi suatu masalah bersama rekan yang lain 96
Tabel 4.17 mempunyai pengetahuan guna mendukung suatu pekerjaan .. 97
Tabel 4.18 Kemauan untuk selalu belajar 98
Tabel 4.19 Selalu menggunakan infromasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar 99
Tabel 4.20 Selalu mengikuti perkembangan peraturan, prosedur, teknis terbaru 100
Tabel 4.21 Memiliki keahlian teknis guna melakukan suatu pekerjaan ... 101
Tabel 4.22 Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah 102
Tabel 4.23 kemampuan menyelesaikan tugas yang sulit 102
Tabel 4.24 memiliki inspirasi dalam mengerjakan suatu tugas 103
Tabel 4.25 Mmeiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan 104
Tabel 4.26 Berorientasi pada peningkatan mutu 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

Tabel 4.27 Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif 106
Tabel 4.28 Memiliki mutu hasil kerja lebih baik dengan rekan yang lain 107
Tabel 4.29 Pemenuhan beban kerja 108
Tabel 4.30 Memperhatikan kedetailan, keakuratan, dan ketelitian..... 109
Tabel 4.31 Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan 109
Tabel 4.32 Mmapu memberikan keputusan dan memberikan solusi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas 110
Tabel 4.33 Mampu memahami keputusan yang diambil 111
Tabel 4.34 Mampu memelihara hubungan yang efektif dengan semua orang 112
Tabel 4.35 Mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain 113
Tabel 4.36 Menerima masukan dari berbagai pihak 114
Tabel 4.37 Mengikuti instruksi yang diberikan 115
Tabel 4.38 Memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan 116
Tabel 4.39 Memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan..... 116
Tabel 4.40 Mencari tantangan baru, pengembangan dii dan kesempatan belajar 117
Tabel 4.41 Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin terjadi 118
Tabel 4.42 Mampu membuat solusi alternative pada pemecahan masalah 119
Tabel 4.43 Berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan 120
Tabel 4.44 Memberikan informasi kepada orang lain 121
Tabel 4.45 Mampu berinteraksi secara efektif..... 122
Tabel 4.46 Hasil uji normalitas 123
Tabel 4.47 Hasil uji linieritas 125
Tabel 4.48 Hasil uji heterokedastisitas..... 127
Tabel 4.49 Descriptive Statistics..... 128
Tabel 4.50 Correlations..... 129
Tabel 4.51 Variables Entered/Removedb 129

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 4.52 Model Summary 129
Tabel 4.53 Anova 130
Tabel 4.54 Coefficientsa 130
Tabel 4.55 Makna Nilai 131
Tabel 4.56 Coefficients 134
Tabel 4.57 Correlations 135

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 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada hakikatnya adalah wadah (tempat) dimana masing-masing orang ada di dalamnya.[1] Orang-orang tersebut bekerja secara bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen. Fungsi manajemen merupakan salah satu bentuk pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.[2] Dengan demikian, organisasi adalah wadah bagi sumber daya yang dikelola. Sedangkan, fungsi manajemen merupakan alat atau media untuk mengelola organisasi secara baik.

Didalam suatu organisasi, manajemen penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi. Manajemen berguna untuk mencapai tujuan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*). Manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, Organisasi tidak akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik. Menurut Amirullah, manajemen merupakan suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada

[1] Amirullah, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015) hal 1
[2] *Ibid*

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

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu atau sebelumnya.[3]

Manajemen adalah rangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian serta pengarahan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efesien.[4] Dalam implementasi fungsi manajemen, setiap organisasi memiliki cara dan metode yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik dan jenis organisasi. Pada umumnya, manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi, dan pengendalian kegiatan.[5]

Setiap organisasi perlu mencapai suatu kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan tersebut, organisasi membutuhkan adanya peran SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas. Jika organisasi ingin memiliki SDM yang berkualitas, maka organisasi butuh suatu dorongan yang kuat dari seorang pemimpin maupun dari pegawai itu sendiri.[6] Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada SDM. Tujuan dorongan tersebut untuk meningkatkan kinerja.

Kesuksesan organisasi tidak hanya berasal dari tenaga SDMnya. Organisasi juga perlu fondasi yang kuat dari dalam diri SDM tersebut. Tujuannya adalah untuk menghadapi persaingan antar organisasi yang

[3] *Ibid*, hal 5
[4] *Ibid*
[5] *Ibid,* hal 8
[6] Rande, Dina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunkasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara,* Jurnal Katlogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016, hal 101

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 ketat. Guna mencapai kesuksesan tersebut, SDM perlu memiliki kompetensi.[7] Guna mendorong kinerja SDM, maka perlu adanya kompetensi yang memadai dari setiap SDM. Menurut Miyawaki dalam Rande,

> *"competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level".* Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi.[8]

Jika seorang karyawan berkompeten dalam suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut akan lebih mempermudah untuk berkinerja baik. Menurut Zainal dalam Yuliana, bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakterisitik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata.[9] Sedangkan menurut Wibowo dalam Yulianti, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

---

[7] Sri Nur dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, volume 19, Nomor 1, Jun 2017, hal 48

[8] Rande, Dina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunkasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara,* Jurnal Katlogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016, hal 102

[9] Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017, hal 136

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

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[10]

Wibowo menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan.[11] Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Dalam hal ini, tingkatan kompetensi antara SDM berpengalaman dengan SDM yang baru pasti berbeda dalam melakukan pekerjaan, sehingga organisasi perlu adanya upaya peningkatan dan perbaikan, tujuaanya supaya kompetensi setiap karyawan setara dengan kebutuhan organisasi.[12]

Menurut Mangkunegara dalam Pranata, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[13] Menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.[14] Pendapat lain yang dikuti dari Colquitt, bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif,

---

[10] *Ibid*

[11] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[12] Okky Sandy Pranata, *et.al, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah),* Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 61 Nomor 3, Agustus 2018, hal 40

[13] *Ibid*

[14] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2016) hal 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

pada penyelesaian tujuan organisasi.[15] Menurut Yullyanti yang dikutip dari Husnan, bahwa faktor-faktor untuk menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan tentang jabatan, kerajinan, kesetiaan, keandalan dan inisiatif.[16]

Dalam perspektif islam, Allah Swt mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi. Dalam surah Ash-Shaf ayat 4, Allah Swt memberikan gambaran sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Ash-Shaf: 4)

Pada ayat tersebut menjelaskan tentang pentingnya kekompakan barisan, kedisipilan yang tinggi, serta kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan dan tantangan dalam menjalankan sesuatu.[17] Allah menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri bangunan kokoh adalah seluruh komponen saling menguatkan satu dengan yang lain. Dalam sebuah organisasi perlu adanya sinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas. Pembagian

[15] *Ibid*
[16] Yullyanti, Ellyta, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai,* Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Volume 16, Nomor 3, hal 133
[17] Fathor Rachman, *Manaemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perpektif Al-Quran dan Hadits,* Jurnal Studi Keislaman, Volume 1 Nomor 2, Desember 2015, hal 297

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

pelaksanakan program diperlukan ketepatan untuk kemajuan organisasi. dalam hal ini, organisasi perlu proses dimana untuk menemukan seseorang yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik. Karena setiap organisasi tidak hanya memerlukan satu periode saja dalam pelaksanaann program tersebut. SDM yang memiliki kompetensi dan kinerjanya baik, maka hal tersebut dapat menguatkan dan meningkatkan program kerja yang sudah ada atau program kerja baru yang akan dibangun.

Prinsip atau tahapan yang dipaparkan di atas pada umumnya sama juga dilakukan di organisasi lainnya, meskipun ada beberapa yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti kompetensi terhadap kinerja remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya, karena remaja masjid Tholabuddin juga perlu memiliki SDM yang berkompeten pada tahun 2010 guna meningkatkan kinerja pengurus. Remaja masjid Tholabuddin berdiri pada tahun 90an. Selama 10 tahun berdiri, remaja masjid Tholabuddin hanya memiliki SDM seadanya, semua boleh mendaftar, maka programnya hanya itu-itu saja. Jadi siapa saja boleh mendaftar, karena tidak ada syarat yang berlaku. Pendaftaran pengurus baru hanya dilakukan dengan cara mulut ke mulut. Ada juga orang tua yang menitipkan anaknya untuk menjadi pengurus.

Sebagai suatu organisasi atau wadah perkumpulan remaja muslim yang menggunakan masjid sebagai pusat aktivitas. Remaja masjid Tholabuddin berpengaruh dan berperan penting dalam membina moral remaja. Sesuai dengan visi dan misi remaja masjid Tholabuddin

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

merupakan tujuan utama terbentuk organisasi muda islam yang bertaqwa kepada Allah SWT. Dalam menjalankan tugas, Remaja masjid Tholabuddin perlu memakmurkan masjid dan sosial kepada masyarakat. Remas Tholabuddin memiliki empat bidang struktur organisasi, yaitu: keagamaan, pendidikan, Humas, Bina usaha. Remaja masjid Tholabuddin memiliki faktor pendukung dalam memakmurkan masjid. Faktor pendukung tersebut ada tiga. *Pertama,* semangat anggota remaja masjid Tholabuddin yang luar biasa. *Kedua,* sumber dana yang ada. *Ketiga,* tempat dan lingkungan medukung.

Tepat pada tahun 2015, senior remaja masjid dan petugas harian tidak sembarang dalam memilih pengurus baru. Pengurus dipilih untuk ditempatkan pada tugas setiap bidang struktur remas sesuai kompetensi yang dimiliki. Faktor yang membuat senior dan petugas harian masjid memulai suatu gebrakan baru adalah banyaknya pengurus remaja masjid Tholabuddin yang mulai tidak aktif lagi tanpa alasan sebelum masa periode baru. Pada periode tahun 2012 - 2015, pengurus yang tersisa hanya berjumlah 8 dari 20 orang pengurus yang terdaftar. Standar kompetensi pengurus remaja masjid Tholabuddin periode 2016-2020 yang utama adalah komitmen untuk berorganisasi dan juga setia pada organisasi. Selain itu, bertujuan menghasilkan anggota remas yang bertanggung jawab dan juga meningkatkan kemajuan organisasi. Dengan adanya standar kompetensi yang berlaku tersebut, pengurus remaja masjid hingga saat ini masih tetap komitmen dengan tetap bertahan 3 tahun 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

Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti kepada ketua remaja masjid Tholabuddin periode 2016-2020, menurut data yang diterima oleh peneliti, bahwa dari 40 pengurus yang terdaftar hingga saat ini, hanya 3 pengurus yang sudah tidak aktif.[18] Dengan alasan sudah menikah, ke empat pengurus tersebut sudah tidak aktif kembali. Meskipun begitu, remaja masjid masih mempunyai permasalahan yang masih menghinggapi, yaitu kualitas dan kuantitas dari tugas yang dibebankan. Selama dua tahun ini kinerja pengurus masih ada yang belum terpenuhi. Sebagian pengurus masih ada yang belum dapat menyelesaikan beberapa program kerja. Faktor pengalaman dan pengetahuan yang mempengaruhi Dari data yang peniliti peroleh, diketahui sebanyak 20 orang adalah lulusan SMP dan 15 lulusan SMA dan 3 sudah lulus dari S1. Hal tersebut tentu menimbulkan kesenjangan dalam melaknakan program kerja. Pengurus remas mayoritas adalah lulusan SMP, jadi dibandingkan dengan lulusan SMA maupun S1 masih belum memiliki pengalaman dalam berorganisasi. Hal tersebut yang membuat penulis mengungkapkan bahwa masih ada pengurus yang belum memiliki kompetensi kerja yang maksimal. Dalam kompetensi kerja yang belum maksimal akan mempengaruhi kinerja pengurus remaja masjid tersebut.

Mengingat pentingnya kompetensi pengurus bagi sebuah organisasi remaja masjid Tholabuddin. organisasi kedepannya untuk memperoleh pengurus/SDM yang berkualitas dan berprestasi di Remaja

[18] Wawancara dengan ketua remas, Fajar, 13 november 2018

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

masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Pengelolaan sumber daya sangat diperlukan untuk efektifikasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. oleh karena itu pihak senior atau PH (Pengurus Harian) dari organisasi Remaja masjid tersebut mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola anggota yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, sehingga pengerus remaja masjid mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan program kerjanya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan juduadanyal : *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya"*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya?
2. Seberapa besar nilai hubungan antara kompetensi dan kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya?
3. Berdasarkan analisa regresi, apakah kompetensi dapat memprediksi kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan masalah penelitian yang ada 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

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.
2. Untuk mengetahui nilai hubungan kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.
3. Untuk mengetahui analisa regresi dapat menjadi prediksi kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian yang telah dibahas, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja kedepannya. Penulis juga dapat memperoleh pengalaman pribadi sebelum terjun kedunia kerja yang lebih luas.

Selain itu, penelitian ini sebagai suatu sarana penambahan informasi yang ada dan referensi bacaan mahasiswa Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya sebagai acuan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dengan permaslahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan salah satu untuk mmenuhi syarat program strata guna memperoleh geral S1. Selain itu, penelitian ini sebagai bahan masukan untuk langkah yang strategis dan dinamis 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

dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi dan kompetensi pengurus untuk mencapai tujuan remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Definisi operasional menunjuk pada alat pengambil data untuk mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel.[19]

1 . Kompetensi (X)

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. kompetensi berguna untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika karyawan atau anggota memilki kompetensi tinggi, maka anggota mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.[20] Mc.Lelland dalam Pattiasina, kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.[21] Hutapea dan Thoha dalam Pattiasina juga menjelaskan, bahwa kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.[22] Menurut wibowo dalam Nindrijo, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk

[19]Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah 2015), hal 62

[20] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 2

[21]Markx Pattiiasina, *et.al*, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, hal 2

[22]*Ibid*

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

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. [23]

Berdasarkan pengertian diatas ada karakteristik tertentu yang dimilki oleh setiap individu pegawai. Menurut Wibowo dalam Nindrijo, menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang terdiri atas berikut ini[24]:

a. Motif

Motif merupakan emosi hasrat kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.[25] Motif dapat memilih perilaku menuju tindakan, mengarahakan dan menggerakkan kepada tujuan.

b. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.[26]

c. Konsep Diri

---

[23] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 2

[24] *Ibid*

[25] Widiawati, Kristiana, *Peran Standar Kompetensi Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada Bisnis Perbankan Di Indonesia,* Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi, hal 3

[26] Sarira, Monika, *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*, eJurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 3 Nomor 4, 2015, hal 1515

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 merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia mampu dalam suatu situasi.[27]

d. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang lingkungan kerjanya.[28]

e. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas fisik maupun mental tertentu.[29]

2. Kinerja (Y)

Kinerja disebut juga dengan performance. Performance merupakan sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Menurut Prawirosentono, bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[30] Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Nindrijo, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

[27] *Ibid*

[28] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[29] *Ibid*

[30] Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999) hal 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

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.[31]

Menurut Hasibuan dalam Nindrijo, kinerja adalah suatu hasil kerja yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan untuk melaksanakan tugas kerja.[32] Dengan demikian, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang pegawai sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidak akan efektif, jika pegawai tidak memiliki pemahaman tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.[33] Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka organisasi perlu adanya alat ukur yang dapat dijadikan standart karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini, Moeheriono menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan, yaitu[34]:

a. Hasil Kerja

Pencapaian hasil kerja atau target karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Kepemimpinan

[31] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[32] *Ibid*

[33] Rivai Veithzal, *et.al, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015) hal 406

[34] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 153

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 memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

c. Kerja Sama

Kesediaan untuk berhubungan dan bekerja sama degan orang lain/jabatan lain dalam kerangka menjalankan tugas pekerjaan.

d. Tanggung Jawab

Kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan unit kerja maupun organisasi.

e. Inisiatif

Kemampuan membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas atau keberanian untuk mengambil tindakan pada situasi yang kurang menguntungkan.

f. Komunikasi

Kemampuan untuk mengomunikasikan dan menyampaiakan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan dalam penulisan skripsi. Dalam penelitian ini, peneliti membagi penelitian menjadi lima bab dan masing-masing bab mengandung pembahasan. Berikut adalah sistematika pembahasannya:

BAB I : Pendahuluan

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 bab ini berisikan gambaran umum yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teori

Pada bab ini menguraikan penjelasan tentang kajian teori yang meliputi: penelitian terdahulu, kerangka teori yang berkaitan dengan kompetensi pngurus terhadap kinerja pengurus, Paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikattor penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umun obyek penelitian, penyajian dan analisis data yang meliputi pembahasan mengenai penyajian data untuk menggambarkan data yang ditemukan dalam penelitian mengenai kompetensi pengurus terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

BAB V : Penutup

Pada bab ini menjelaskan hasil akhir penelitian mengenai kesimpulan, saran, rekomendasi, dan terakhir keterbatasan penelitian.

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 TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian mengenai kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, baik untuk konsumsi akademis maupun bisnis pada instansi pemerintah maupun swasta.

1. Penelitian pertama yang dijadikan rujukan oleh peniliti adalah jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska judul "Karakteristik Kompetensi Sdm: *Content Analysis* Iklan Lowongan Pekerjaan *Sales* Pada *E-Recruitment*. Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variable Kompetensi. Sedangkan perbedaanya terletak pada jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannnya lainnya terletak pada variable rekrutmen yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian perbedaan ketiga adalah obyek penelitian berbeda dengan penulis. Hasil penelitian tersebut adalah *pertama,* ditemukan bahwa pada pengetahuan didapatkan hasil bahwa untuk kriteria pendidikan yang banyak dicari oleh perusahaan adalah lulusan D3 dan strata SMA, kriteria pengalaman kerja yang banyak dibutuhkanadalah pengalaman minimal 1 sampai 3 tahun di bidang sales *Kedua,*

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

ditemukan bahwa dimensi keterampilan didapatkan hasil bahwa yang banyak dibutuhkan dalam dunia kerja sales adalah karyawan yang komunikatif dan mampu mengoperasikan komputer. *Ketiga,* Pada konsep diri dan nilai-nilai memperoleh hasil bahwa jujur merupakan kualifikasi utama yang harus dimiliki oleh para calon karyawan *sales*. *Keempat,* Pada karakteristik pribadi yang dibutuhkan perusahaan untuk karyawan *sales* adalah mereka calon pelamar dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan tanpa memperdulikan status yang disandang calon karyawan dengan batasan usia maksimal 35 tahun. [35]

2. Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, dkk. Judul penelitiannya adalah "Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang". Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variabel independen yaitu kompetensi, variabel dependent yaitu kinerja. Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independent yaitu rekrutmen dan seleksi. Lalu, obyek penelitian juga berbeda dengan penulis akan lakukan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *pertama*, variabel proses

[35]Sri Nur dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, volume 19, Nomor 1, Jun 2017, hal 60

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

rekrutmen berpengarh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, variabel proses seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Ketiga*, variabel kompetensi karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan. *Keempat*, secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signikan terhadap kinerja karyawan.[36]

3. Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Baraba dan Murry Harmawan dengan judul "Pengaruh Proses Rekruitmen, Proses Seleksi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Agency Pada Perusahaan Zurich Cabang Purworejo". Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variabel independen yaitu proses seleksi dan kompetensi, variabel dependent yaitu kinerja. Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independent yaitu rekrutmen. Lalu, obyek penelitian juga berbeda dengan penulis akan lakukan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *pertama*, variabel proses rekrutmen berpengarh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, variabel proses seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan

[36] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 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

terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel kompetensi karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan.[37]

4. Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara". Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variabel independen yaitu kompetensi, variabel dependent yaitu kinerja. Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan, obyek penelitian yang dilakukan berbeda dengan penulis akan lakukan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *pertama*, Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh motif (motives), sifat (traits), konsep diri (self-concepts), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skills) adalah 78%, maka tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang sangat kuat. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.[38]

[37] Ridwan Baraba dan Murry Harmawan Saputra, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleks Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagan Agency Pada Perusahaan Zurich Cabang Purworejo,* Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo, hal 9

[38] Rande, Dina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal katalogis, volume 4 nomor 2, Februari 2016, hal 107

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. Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Umar Makawi, dkk, dengan judul "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin". Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variabel independen kompetensi, variabel dependent yaitu kinerja. Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian juga berbeda dengan penulis akan lakukan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *pertama*, kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik. *Kedua,* kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.[39]
6. Penelitian keenam adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic". Persamaan yang terdapat dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya kesamaan pada variabel independen kompetensi, variabel dependent yaitu kinerja. Persamaan lainnya terletak pada kesamaan dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel

[39]Umar Makawi, et.al., *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin*, Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Volume 1 No 1 Oktober 2015, hal 25

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

independent motivasi kerja, kemdian perbedaan kedua adalah obyek penelitian berbeda dengan penulis akan lakukan. Hasil dari penelitian tersebut adalah *pertama*, Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi, signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Star Logistic. *Kedua,* Hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada perusahaan PT Haluan Star Logistic tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.[40]

B. Kerangka Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. kompetensi berguna untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika karyawan atau anggota memilki kompetensi tinggi, maka anggota mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.[41] Menurut Siagian dalam Sarira, bahwa kompetensi adalah sepeangkat tingkah laku, pendidikan, keterampilan dan

[40] Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017, hal 148

[41] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 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

pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang feketif dan efisien.[42]

Menurut Miyaki dalam Rande, bahwa kompetensi merupakan bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan tingkat kinerja yang lebih tinggi.[43] Menurut Spencer dalam Moeheriono, bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam perkerjaannya.[44]

Sejalan dengan prndapat diatas, maka lako dan sumaryati dalam febriyanti, dalam mencapai visi dan misi, organisasi bergantung pada SDM.[45] Jika SDM tersbut memiliki kualitas baik, maka organsasi tersebut berhasil. Sebaliknya jika SDM tidak memiliki kualitas yang mumpuni, maka organisasi dapat gagal dalam mencapai vsi misi organsasi. Karena berhasil atau tidaknya organisasi mencapai visi dan misi bergantung pada SDM tersebut. Karakteristik dasar individu tersebut memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi

---

[42] Sarira, Monika, *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser,* Ejournal ilmu pemerintahan, volume 3 nomor 4 tahun 2015, hal 1514

[43] Rande, Dina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunkasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara,* Jurnal Katlogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016, hal 102

[44] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 5

[45] Anggita Ria Febriyanti, *et, al. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pg. Lestari Nganjuk),* Jurnal Admistrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 2, April 2013, hal 161

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

tertetentu.[46] Berdasarkan definisi kompetisi tersebut, Spencer dalam Moeheriono, menyatakan beberapa makna yang terkandung di dalamnya sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar kompetensi dasar adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula.
3. Kriteria yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.[47]

Setiap organisasi maupun perusahaan perlu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut adalah salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Analisa kompetensi disusun untuk pengembangan karir, kemudian penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk menegetahui efektifitas tingkat kinerja. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mempunyai pegawai dengan kompetensi tinggi, karena kompetensi dapat mendukung peningkatan

[46] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 5
[47] *Ibid*

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

kinerja pegawai dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.[48]

Dalam pandangan islam, Kompetensi adalah prinsip utama dalam personal sesorang. Kompetensi disini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal seabagai bagian dari organisasi. Kompetensi dapat berupa kompetensi kognitif, yakni pengetahuan, ketrampilan, sikap seperti keberanian, kejujuran dan loyalitas.[49]

Firman Allah dalam surat an-naml ayat 38-39 dapat diambil pelajaran mengenai kompetensi ini.

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ (38) قَالَ عِفْرِيتٌ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ (39)

"Hai pembesar-pembesar, siapakah di antara kamu sekalian yang sanggup membawa singgasananya kepadaku sebelum mereka datang kepadaku sebagai orang-orang yang berserah diri". (39). berkata 'Ifrit (yang cerdik) dari golongan jin: "Aku akan datang kepadamu dengan membawa singgsana itu kepadamu sebelum kamu berdiri dari tempat dudukmu; Sesungguhnya aku benar-benar kuat untuk membawanya lagi dapat dipercaya". (QS. 027/An-Naml ayat 38-39)

[48] Umar Makawi, *et.al., Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin,* Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Volume 1 No 1 Oktober 2015, hal 17

[49] Musyaddad, Kholid, *Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* hal 16

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 ayat diatas dikisahkan bahwa nabi Sulaiman bertanya kepada para bawahannya dalam sebuah rapat. Nabi Sulaiman bertanya tentang siapa yang memiliki kemampuan untuk memindahkan singgasana ratu Bilqis ke istana nabi Sulaiman. Dalam pertanyaan tersebut, nabi Sulaiman mencari sseorang yang memiliki kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan.[50]

Pelajaran diatas dapat diambil adalah Jika seseorang memiliki kemampuan atau skill dalam suatu tugas, maka upayannya dapat mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan ditangani oleh seseorang yang berkompeten, maka pekerjaan tersebut akan mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Apabila tanpa memperhatikan hal tersebut, maka pekerjaan akan sia-sia dilakukan atau mengalami kegagalan.

b. Karakteristik Kompetensi

Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seseorang hanyalah untuk mengetahui tingkat kinerja orang tersebut. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tersebut termasuk pada kategori tinggi atau dibawah rata-rata. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi, jika seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi saat melakukan

[50] *Ibid*

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

pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan tersebut memiliki kompetensi rendah, maka karyawan tersebut cenderung berkinerja rendah pula.[51]

Menurut Wibowo dalam Nindrijo, menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang terdiri atas berikut ini[52]:

1. Motif

Motif adalah sesuatu secara konsisiten dipikirkan atau diinginkan orang yang mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Menurut Spencer dalam widiawati motif merupakan emosi hasrat kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.[53] Motif juga merupakan pendorong yang akan menjadikan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.[54] Jadi setiap tujuan yang ingin dicapai, maka seseorang perlu adanya sebuah otif. Karena motif adalah sebuah penggerak bekerja seseorang dan suatu perangsang untuk bertindak.[55]

Menurut Hasibuan dalam Ary dan Agus, Indikator yang terdapat dalam motif antara lain:

---

[51] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 10

[52] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[53] Widiawati, Kristiana, *Peran Standar Kompetensi Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada Bisnis Perbankan Di Indonesia,* Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi, hal 3

[54] Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Volume 19 Nomor 1 Juni 2017, hal 50

[55] Ary Sutrischastni dan Agus Riyyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul,* Jurnal kajian bisnis, volume 23, nomer 2, 2015, hal 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

a. Penghargaan yang adil dan layak.

b. Kesempatan untuk maju.

c. Pengakuan individu.

d. Keamanan bekerja.

e. Lingkungan kerja yang wajar.

f. Pengakuan atas prestasi.[56]

2. Karakteristik Pribadi

Menurut Kasanah, Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik beserta konsistensi tanggapan terhadap situasi dan informasi. Karakteristik pribadi yang dimaksud merupakan cerminan bagaimana seorang karyawan mampu atau tidak dalam melakukan aktivitas dan tugas scara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.[57] Setiap SDM memiliki karakteristik berbeda antar SDM yang lain. Setiap individu memiliki ciri khas yang berbeda.

Menurut Miftah Thoha dalam Peoni, bahwa individu mebawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman kedalam tatanan organisasi. hal tersebut adalah karakteristik yang dimilki individu kedalam lingkungan baru yakni organisasi.[58] Bashaw & Grant dalam Peoni

[56] *Ibid*

[57] Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Volume 19 Nomor 1 Juni 2017, hal 50

[58] Peoni, Herianus*, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado)*, hal 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

ciri-ciri pribadi adalah jenis kelamin, status perkawinan, usia pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.[59]

Indikator karakteristik prbadi menurut Path-Goal dalam Peoni antara lain[60]:

a. Letak kendali.
b. Kesediaan untuk menerima pengaruh.
c. Kemampuan.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir situasi situasi adalah bagian konsep diri seseorang.[61] Hal yang diperhatikan selain pengetahuan dan keterampilan adalah sikap atau perilaku pegawai. Jika pegawai memiliki sifat yang mendukung tercapainnya tujuan organisasi, maka segala tugas yang diberikan secara otomatis akan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.[62]

Menurut Burn dalam Novalinas, kosep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri. Kesan tersebut mencakup pendapatnya terhadap dir sendiri, pendapatnya tentang gambaran diri dimata

[59] *Ibid*
[60] *Ibid,* hal 6
[61] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3
[62] Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Volume 19 Nomor 1 Juni 2017, hal 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

orang lain, pendapatnya tentang hal yang dicapai.[63] Aspek-aspek yang terdapat pada konsep diri menurut Berzonsky dalam Novalinas antara lain:[64]

a. Aspek fisik

Meliputi penililaian terhadap yang dimilikinya secara fisik seperti tubuh, kesehatan, penampilan fisiknya.

b. Aspek psikis

Meliputi pikiran, perasaan, dan sikap terhadap diri sendiri.

c. Aspek sosial

Meliputi hubungan individu dengan keluarga dan dengan lingkungan.

d. Aspek moral

Meliputi nilai-nlai dan prinsip tentang arti dan arah bagi kehdupannya sendiri.

4. Pengetahuan

Menurut Boutler dalam Bagus dkk, bahwa pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik.[65] Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pemebelajaran.[66] Pelaksanaan tugas berhasil atau tidaknya ditentukan oleh

---

[63] Novalinas, Dienda, *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Dsiplin Kerja Karyawan,* Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012, hal 4

[64] *Ibid*

[65] Bagys Rosandi, *et.al, Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo,* artikel ilmiah mahasiswa, Uiversitas Jember, hal 2

[66] Widiawati, Kristiana, *Peran Standar Kompetensi Karyawan Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Prima Pada Bisnis Perbankan Di Indonesia,* Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi, hal 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

pengetahuan. Efisiensi meningkat, jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik. Pengetahuan pegawai menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebanan kepadanya. Jika pegawai tersebut memiliki pengetahuan bagus, maka pegawai tersebut dapat membantu dan meningkatkan efisiensi organisasi. Sebaliknya, jika pegawai tersebut belum mempunyai pengetahuan cukup, maka pegawai tersebut akan mengahmbat pekerjaan.[67]

Seperti halnya pegawai yang memiliki pengetahuan kurang, pegawai tersebut akan melakukan pemborosan bahan, waktu, tenaga dan faktor produksi lainnya. Pemborosan tersebut akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.[68]

Menurut Dessler dalam Yuliana, Indikator dari pengetahuan pegawai antara lain[69]:

a. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
b. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
c. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas
d. Pemahaman tentang tantangan pelaksanaan tugas
e. Menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar.

---

[67] *Ibid*

[68] Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Volume 19 Nomor 1 Juni 2017, hal 49

[69] Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017, hal 138

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

f. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur teknis yang terbaru.

5. Ketrampilan

Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.[70] Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukakn suatu kegiatan.[71] Jika pegawai tersebut memiliki kemampuan kerja yang baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan semakin cepat. Sebaliknya pegawai yang tidak terampil, maka pencapaian tujuan organisasi akan lambat.

Bagi pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru, maka pegawai tersebut perlu tambahan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan keadanya.[72] Penambahan kemampuan tersebut dapat berupa pelatihan pengembangan ketrampilan yang perlu dilakukan oleh sebuah organisasi. Menurut Dessler dalam Yuliana, Indikator dari ketrampilan pegawai antara lain:

---

[70] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[71] Sarira, Monika, *Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser,* eJurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 3 Nomor 4, 2015, hal 1515

[72] Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Volume 19 Nomor 1 Juni 2017, hal 49

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. Memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani.
b. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah.[73]

Menurut Triton dalam Anggraeni, Indikator yang terdapat pada ketrampilan antara lain:[74]

a. Pegawai mengetahui tugas yang perlu dikerjakan pada tempat kerja.
b. Pegawai mengetahui cara kerja tugasnya.
c. Pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.
d. Memiliki inspirasi dalam menegerjakan pekerjaan.
e. Selalu berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

Menurut Spencer dalam Moeheriono, bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*), apabila dikaitkan dengan kinerja pegawai, serta kompetensi yang terdiri atas: motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self concept) dan keterampilan (skill), dan pengetahuan (knowledge), maka diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang, sehingga seseorang tersebut akhirnya dapat diprediksi kinerjanya.[75]

c. Manfaat Kompetensi

[73] Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017, hal 138

[74] Anngraeni, Dian, *Pengaruh Ketrampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan (studi pada CV Abisai Semarang)*, hal 5

[75] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 10

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 Sedarmayati, penggunaan kompetensi pada setiap organisasi perlu dikembangkan seluas-luasnya dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia[76]. Manfaat dan keuntungan penggunaan kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Seleksi/Rekrutmen

   Seleksi adalah proses mencocokkan antar pekerjaan dan calon pemegang jabatan, baik yang direkrut dari dalam maupun dari luar perusahaan. *Competency based selection* (kompetensi berbasis seleksi) berpegang pada hipotesis bahwa semakin cocok kompetensi yang dimiliki seseorang dengan kompetensi yang disyaratkan suatu jabatan, maka semakin baik kinerja dan kepuasan kerja yang dialami orang tersebut.

   Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses seleksi dan rekrutmen adalah:

   a. Menghindari kesalahan perekrutan dan biaya terkait yang sia-sia.
   b. Proses belajar yang lebih cepat dari karyawan baru.
   c. Dasar pengambilan keputusan untuk merekrut yang kuat, terkait jelas dengan persyaratkan jabatan.

2. Manajemen Kinerja

   Manajemen kinerja adalah proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa

[76] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011) hal 129

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 harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan).

Kenutungan dari penggunaan kompetensi dalam proses manajemen kinerja adalah:

a. Karyawan potensial dapat secara tepat diidentifikasi untuk dikembangkan.
b. Dapat lebih meningkatakan motivasi karyawan (karena arah yang jelas dalam kariernya).

3. Perencanaan Karier dan Suksesi

Adalah proses berkesinambungan untuk memilih karyawan kompeten yang siap naik ke jabatan lebih tinggi/strategis. Proses penyesuaian karyawan dengan jabatan dilakukan antara kompetensi karyawan pada saat ini dengan kompetensi yang disyaratkan jabatan tersebut.

Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses perencanaan karier dan suksesi adalah:

a. Karyawan yang ptensial dapat secara lebih tepat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan.
b. Dapat lebih meningkatkan karyawan (karena arah yang jelas dalam kariernya).

4. Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan *competency based training and development* mencakup program pelatihan formal, penugasan, monitoring,

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

coaching, dan intervensi terhadap struktur organisasi, proses kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi adalah sesuatu yang dapat dipelajari. Studi membuktikan bahwa kompetensi inti (motif dan trait) dapat ditingkatkan.

Keuntungan dari penggunaan kompetensi dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah:

a. Menghemat biaya dengan melakukan pelatihan yang sudah terfokus pada peningkatan komptensi.
b. Fokus pada pengebangan komptensi yang jelas berpengaruh pada peningkatan kinerja.[77]

5. Penggajian

Sistem penggajian adalah metode untuk menentukan gaji tetap dan variabel untuk karyawan dalam sebuah organisasi. apabila system penggajian tradisional menentukan besar gaji seseorang berdasarkan apa atau bobot jabatanpekerjaan, maka kompetensi berbasis penggajian juga mempertimbangkan kompetensi (seperti keahlian, pengalaman, potensi, kreatifitas).

Keuntungan dari penggunaan kompetensi dalam penggajian adalah:

[77] *Ibid, hal 129-130*

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. Dapat .mengukur seberapa besar kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditentukan baginya.

b. Pada akhir tahun, kompetensi dapat dijadikan sebagai patokan atau tolak ukur unuk menilai prestasi kerja yang telah dicapai. Bagi karyawan yang berhasil, maka seseorang tersebut perlu diberikan *rewards*.[78]

d. Standar Kompetensi

Standar kompetensi terbentuk atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai "ukuran" yang disepakati, sedangkan kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterapilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performen yang ditetapkan.[79] Dengan pernyataan lain, standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang perlu dimiliki seseorang untuk melakukan tugas. Tugas atau pekerjaan tersebut didasari atas pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja.

[78] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 9
[79] Rivai Veithzal, *et.al, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015) hal 243

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 Moeheriono, standar kompetensi suatu bidang keahlian yang dapat diterapkan pada dunia perusahaan sebagai berikut[80]:

1. Standar kompetensi.

   Yaitu terbentuk atas sejumlah unit kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertenu.

2. Unit kompetensi.

   Yaitu merupakan uraian fungsi dan tugas atau pekerjaan yang mendukung tercapainya standar kompetensi, setiap unit kompetensi memiliki sejumlah sub-kompetensi,

3. Elemen kompetensi.

   Yaitu merupakan sejumlah fungsi tugas atau pekerjaan yang mendukung ketercapaian unit kompetensi dan merupakan aktivitas yang dapat dialami.

4. Kriteria untuk kerja.

   Yaitu merupakan pernyataan sejauh mana subkompetensi yang persyaratkan tersebut terukur berdasarkan pada tingkat yang diinginkan.

5. Batasan variabel.

   Yaitu pernyataan-pernyataan kondisi atau konteks dimana kriteria unjuk kerja tersebut diaplikasikan.

6. Panduan penilaian.

[80] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 22-23

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

Yaitu pernyataan-pernyataan kondisi atau konteks sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian.

7. Tingkat kompetensi kunci.

yaitu kemampuan kunci atau generik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Pembahasan selanjutnya yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang ditingkatkan atau diperbaiki.

Menurut Zweel dalam Sholehatusya'diah, terdapat 7 (tujuh) faktor yang memengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu[81]:

a. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dn perilaku seseorang.
b. Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
c. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
d. Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
e. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

[81]Sholehatusya'diah, *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang,* eJurnal Administrasi Negara, Volume 5 Nommor 2, 2017, hal 5792

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

f. Isu-isu emosional Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.

g. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi

2. Kinerja

a. Penegertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[82] Menurut Mangkunegara dalam Nindrijo, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[83]

Sementara itu, menurut Payaman Simanjuntak dalam Rivai, bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.[84] Menurut Hasibuan dalam Renaldo, bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

[82] *Ibid,* hal 95

[83] Nindrijo Sunu pambagio, et.al, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang*), Universitas Brawijaya Malang, hal 3

[84] Rivai Veithzal, *et.al, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015) hal 406

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

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.[85]

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kesimpulan nya bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses atau aktivitas seseorang, baik menjadi individu maupun anggota dari sebuah kelompok atau organisasi. Hasil kerja dapat dirasakan oleh kelompoknya yang dihasilkan pada periode tertentu. Hasil kerja suatu pekerjaan dihasilkan dari perilaku pegawai secara kualitas dan kuantitas. Pencapaian kinerja bergantung pada motivasi atau keinginan individu. Selain motovasi, faktor pendukung lainnya adalah kemampuan dan ketrampilan.[86]Menurut Vroom dalam Yullyanti, kinerja seseorang dapat dirumuskan Kinerja : f (motivasi x kemampuan).[87] Dari rumus tersebut, Vroom menunjukkan bahwa kedua hal tersebut saling menentukan satu dengan lainnya, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan seorang pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah. Demikian juga sebaliknya setinggi apapun tingkat motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak akan efektif tanpa diimbangi dengan adanya kemampuan.

---

[85] Renaldo Potale, Billy, *et.al, Pengaruh Proses Rkrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo,* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No 64 Tahun 2016, hal 456

[86] Anggita Ria Febriyanti, *et, al. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pg. Lestari Nganjuk),* Jurnal Admistrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 2, April 2013, hal 161

[87] Yulliyanti E, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai,* Bisnis &Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan organisasi, Vol. 16 No 3 Tahun 2009, hal 132

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 pandangan islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan standart tertentu.[88] Terkait dengan kinerja SDM, Allah SWT mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Jika manusia mengerjakan perintah Allah, maka Allah akan memberikan pahala baginya. Jika manusia melanggar aturan Allah, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa pedih. Allah telah berfirman dalam surat Al-kahf ayat 87-88 yang berbunyi:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُّكْرًا (87)

وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءَ الْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا (88)

Artinya: "…Barang siapa berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat kejam. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan…." (Q.S Al-Kahf: 87-88)

Rangkaian tersebut menuntut manusia agar selalu besyukur kepada Allah. Manusia mensykurinya dengan selalu menjalankan perintahnya dan menjauhi larangannya. Sebagaimana dengan manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik untuk

[88] Muhzinat, Zumrotul, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal,* Universitas Islam Indonesia,hal 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

mendapatkan hasilnya.kesempatan yang diberikan Allah tergantug pada pekerjaan yang dilakukan manusia tersebut. Jika melakukan dengan bersungguh-sungguh, maka manusia tersebut akan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Indikator Kinerja

Seorang karyawan perlu adanya dukungan oleh orang-orang disekitarnya. Dukungan tersebut diperlukan, supaya karyawan dapat bekerja dengan baik. Seorang karyawan juga perlu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan tugasnya agar dapat bekerja dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka organisasi perlu adanya alat ukur yang dapat dijadikan standart karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini, Moeheriono menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan, yaitu[89]:

1. Kuantitas kerja

Pencapaian hasil kerja atau target karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Dharma dalam Nindrijo, pengukuran kuantitatif menggunakan perhitungan keluaran dari proses kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.[90] Indikator dalam hasil kerja ini meliputi:

a. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten.

[89] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 153

[90] Nindrijo Sunu pambagio, et.al, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang*), Universitas Brawijaya Malang, hal 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

b. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

c. Menggunakan waktu dengan efisien.

2. Kualitas kerja

Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Menurut Dharma dalam Nindrijo, bahwa kualitas merupakan mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran mencerminkan tingkat kepuasan.[91] Indikator dalam kualitas kerja ini meliputi:

a. Menunjukkan perhatian, detail, akurat, cermat, dan teliti.

b. Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

c. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi.

d. Memahami dari keputusan yang diambil.

3. Kerja sama

Kesediaan untuk berhubungan dan bekerja sama degan orang lain, rekan kerja, jabatan lain, ataupun organisasi yang lain dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan. Pelaksanaan kerjasama bertujuan untuk mencapai keuntungan bersama.[92] Indikator dalam kerja sama meliputi:

a. Memelihara hubungan yang efektif.

---

[91] *Ibid*

[92] Lakoy, Amanda Carolina, Pengaruh *Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*, Jurnal Emba, Volume 3 Nomer 3, September 2015, Hal 983

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. Dapat bekerja sama dalam tim
c. Memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain.
d. Mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut.

4. Tanggung jawab

Kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan unit kerja maupun organisasi. Indikator dalam tanggung jawab ini meliputi:

a. Hadir secara rutin dan tepat waktu.
b. Mengikuti instruksi-instruksi.
c. Bekerja secara mandiri.
d. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

5. Inisiatif

Kemampuan membuat gagasan atau ide baru di luar rutinitas atau keberanian untuk mengambil tindakan pada situasi yang kurang menguntungkan. Indikator dalam inisiatif ini meliputi:

a. Mempunyai inisiatif.
b. Mempunyai ide tindakan dan solusi yang inovatif.
c. Mencari tantangan baru, pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar.

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. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi.

e. Membuat solusi alternative pada saat memecahkan masalah.

6. Komunikasi

Kemampuan untuk mengomunikasikan dan menyampaiakan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik.[93] Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan antara para pelaku organisasi. Faktor pencapain tujuan organisasi adalah adanya komunkasi yang efektif. Indikator dalam komunikasi ini meliputi:

a. Dapat berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan.

b. Selalu memberikan informasi kepada orang lain.

c. Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan berbagai jenis pekerjaan

d. Memelihara sikap yang baik dan professional dalam segala hubungan antar individu.

c. Penilaian kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Rivai, bahwa penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan

[93] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 153

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

seperangkat standart, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.[94]

Menurut Rivai, salah satu yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan, dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.[95] Kemampuan tersebut dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil yang dapat diamati dan diukur.

Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka para penyelia, para departemen SDM dan perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kontribusi individu kepada fokus strategi perusahaan. Penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Seorang karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk promosi, memperoleh kenaikan gaji, upah, inseftif, kompensasi, dan juga menginginkan lingkungan yang baik.

d. Tujuan penilaian kinerja

[94] Rivai Veithzal, *et.al, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015) hal 406
[95] *Ibid*

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 Rivai, bahwa tujuan dari penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:[96]

1. Untuk megetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemebrian kenaikan gaji istimewa, inseftif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Untuk pengembangan SDM yang meliputi penugasan kembali seperti diadakannya mutasi atau transfer, promosi atau kenaikan jabatan. Dan pelatihan atau *training.*
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Sebagai alat untuk umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
9. Sebagi sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
10. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
11. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
12. Mengidentifikasikan dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

[96] *Ibid, hal 408*

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

13. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

e. Faktor-faktor penilaian kinerja.

Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Menurut Moeheriono, faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakti:[97]

1. Hasil kerja, yaitu karyawan dalam pelaksanaan kerja(*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlah dan berpa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesame karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian, seperti kepemimpina, inisiatif, komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Menurut Moeheriono, prinsip yang menjadi penilaian adalah sebagai berikut ini:[98]

1. *Relavance,* yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan system penilaian.

[97] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 139
[98] *Ibid,* hal 140

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. *Acceptability,* yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
3. *Reliability,* yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
4. *Sensitivity,* yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

C. Paradigma penelitian

1. Hubungan Kompetensi dengan kinerja pengurus

Dalam teori penghubung variabel, penelitian ini menjelaskan antara variabel bebas (X) yaitu kompetensi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut wibowo dalam Nindrijo, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap yang baik.[99] Dengan begitu, sesorang yang kompeten mampu memberikan hasil sesuai standart organisasi. hasil tersebut terpenuhi baik dari segi kualitas, kuantitas maupun biaya.[100] Meskipun demikian, kompetensi tidak selalu menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi. Tuntutan pekerjaan dan

[99] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 2

[100] Lucia Nurbani Kartika dan Agus Sugiarto, *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume XVII, Nomer 1, April 2014, hal 79

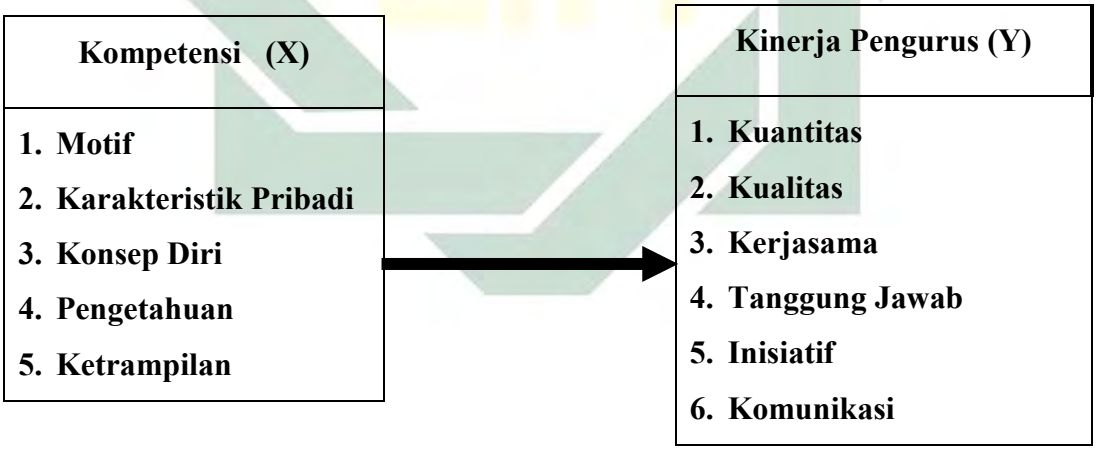
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi hasil/*output*. [101]

Sementara menurut Moeheriono, kompetensi mempunyai hubungan kausal dengan kinerja. Hubungan kausal berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang . Jika seseorang mempunyai kompetensi yang tinggi, maka seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dan juga sebaliknya.[102] Jadi, kompetensi kerja adalah salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.[103]

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian



[101] *Ibid*
[102] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 5
[103] Sholehatusya'diah, *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang,* eJurnal Administrasi Negara, Volume 5 Nommor 2, 2017, hal 5794

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

Keterangan:

X : Variabel Independenr

Y : Variabel Dependen

⟶ : Hubungan Variabel

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori diatas, variabel kompetensi (X) dan kinerja (Y), hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pengurus terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut 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 mejelaskan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.[104] Peneliti menggunakan pendekatan ini, karena pendekatan kuantitaif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskriptif statistic, menafsirkan dan meramalkan hasilnya.[105]

Jenis pendekatan yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.[106] Pada penelitian ini, terdapat dua variabel. Variabel *independent* / bebas (variabel yang mempengaruhi), dan variabel *dependent* / terikat (variabel yang dipengaruhi). Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian

[104] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 8
[105] Tim penyusun, *Buku Panduan Penulisan Skrips Prodi Manajemen Dkawahi,* (Surabaya : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Ampel, 2015) hal 13
[106] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 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

ini, yaitu variabel *dependen* atau bebas (kompetensi) dan variabel *indepnden* atau terikat (kinerja).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di masjid Tholabuddin yang berlokasi di Jl. Raya Rungkut Lor 140 Surabaya. No Telp 031 8431910. Pengambilan lokasi ini, karena remaja masjid Tholabuddin Surabaya merupakan salah satu organisasi remaja islam yang sangat aktif dan memiliki banyak kegiatan setiap tahunnya.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[107] Menurut Martono, populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.[108]

Berdasarkan pemahaman diatas, maka peneliti menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Dari penetuan tersebut, populasi yang terdapat pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah 36 orang. Pengurus terdiri dari semua bagian dari PH, seksi keagamaan, seksi humas, seksi pendidikan, seksi bina usaha.

[107] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 80
[108] Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss,* (Yogyakarta: Gaya media, 2010) hal 15

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 dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.[109] Menurut Martono, Konsep merupakan istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak sebuah kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.[110] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel *independent*/bebas dan variabel *dependent*/terikat :

1. Variabel *independent* (variabel bebas)

   Variabel *independet* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel *dependen* Variabel *independent* pada umumnyaberada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian.[111] Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (X), yaitu kompetensi.

---

[109] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 10

[110] Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss,* (Yogyakarta: Gaya media, 2010) hal 15

[111] *Ibid,* hal 22

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. Variabel *dependent* (variabet terikat)

Variabel *dependen* merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian.[112] Dalam penelitian ini terdapat variabel *dependent* (Y), yaitu kinerja.

2. Indikator

Indikator variabel inilah yang akan diamati (*observed*) dan digunakan sebagai dasar pendugaan terhadap variabel kompetensi, dan kinerja pengurus. Indikator variabel pada penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X)

Menurut wibowo dalam Nindrijo, bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. [113] Menurut Wibowo dalam Nindrijo, menjelaskan terdapat lima indicator dari kompetensi yang terdiri atas berikut ini[114]:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Kompetensi

[112] *Ibid,* hal 23
[113] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 2
[114] *Ibid*

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	Indikator	Sub Indikator
Kompetensi	Motif	1. Pengrurus mendapatkan penghargaan yang adil dan layak
		2. Pemberian kesempatan untuk maju menjadi lebih baik
		3. Memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik
		4. Pengurus mendapat pengakuan atas prestasi yang didapat
	Karakteristik Pribadi	1. Mampu mengendalikan emosional pada kondisi apapun
		2. Tabah dalam menghadapi permasalahan
		3. Adanya kesediaan untuk menerima pengaruh dari orang lain
	Konsep Diri	1. Keyakinan atas kemampuan yang dimilki untuk menyelesaikan suatu tugas
		2. Memiliki sikap sopan santun kepada semua orang
		3. Mampu berinteraksi dengan rekan yang lain
		4. Mampu mengatasi suatu masalah

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

		bersama rekan kerja
		5. Memiliki keyakinan kuat pada agama yang dianut
	Pengetahuan	1. Memiliki pengetahuan untuk mendukung pekerjaan
		2. Memiliki kemauan untuk selalu belajar guna meningkatkan pengetahuan yang dimiliki
		3. Memiliki pemahaman terhadap prosedur dalam pelaksanaan tugas
		4. Selalu menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar
		5. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur, teknis yang terbaru
	Ketrampilan	1. Memiliki keahlian teknis guna melakukan tugas yang diberikan
		2. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
		3. Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit
		4. Memiliki inspirasi dalam mengerjakan tugas pekerjaan

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. Memiliki kemmapuan dalam pengambilan keputusan
		6. Selalu berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan

2. Kinerja Pengurus (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Nindrijo, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.[115] Indicator dari kinerja pengurus adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator Kinerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kinerja Pengurus	Kuantitas Kerja	1. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten
		2. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif
		3. Melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang efisien

[115] Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang, hal 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

		4. Memiliki mutu hasil kerja lebih baik dengan rekan kerja yang lain
		5. Pemenuhan beban kerja yang telah ditetapkan
	Kualitas Kerja	1. Mampu memperhatian kedetailan, keakuratan, dan ketelitian saat pelaksanaan tugas
		2. Mampu mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja
		3. Mampu memberikan keputusan dan memberikan solusi berhubungan dengan pelaksanaan tugas
		4. Mampu memahami keputusan yang diambil
	Kerjasama	1. Mampu memelihara hubungan yang efektif dengan semua orang
		2. Dapat berkerjasama dalam sebuah tim
		3. Mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain
		4. Mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut
		5. Menerima masukan dari berbagai

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

		pihak untuk kemajuan organisasi
	Tanggung Jawab	1. Sselalu hadir secara rutin dan datang tepat waktu
		2. Selalu mengikuti instruksi yang diberikan
		3. Mampu bekerja secara mandiri
		4. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggungjawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan
		5. Bertanggung jawab akan ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan
	Iinisiatif	1. Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
		2. Mempunyai ide dan solusi yang inovatif dalam pelaksanaan tugas
		3. Mencari tantangan baru, pengembangan diri dan kesempatan belajar
		4. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin terjadi
		5. Kemampuan membuat solusi alternative pada memecahkan masalah

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

	Komunikasi	1. Dapat berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan
		2. Selalu memberikan informasi kepada orang lain
		3. Dapat berinteraksi secara efektif degan orang lain
		4. Memelihara sikap yang baik dan professional dalam segala hubungan antar idividu

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap ini merupakan tahapan saat melakukan penelitian lapangan dengan langkah sebagai berikut :

1. Menyusun Rancangan Penelitian

Dalam menyusun rancangan, peneliti terlebih dahulu membuat permasalahan yang akan dijadikan objek penelitian. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti membuat matrik atau rancangan untuk pengajuan judul hingga menyusun proposal.

2. Memilih Lapangan Penelitian

Sebelum peniliti mencari dan menetapkan lapangan sasaran, peneliti mempertimbangkan kesesuaian, kenyataan yang berada dilapangan dengan perencanaan penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengambil penelitian di remaja masjid

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

Tholabuddin Rungkut Surabaya. Sebelum menentukan objek penelitian secara pasti, peneliti terlebih dahulu menggali informasi yang ada di objek penelitian tersebut hingga menemukan masalah yang ada dan menetapkan sebagai objek penelitian.

3. Memilih dan memanfaatkan informasi

Untuk menghasilkan data yang maksimal, penulis memanfaatkan informasi yang cocok dan tepat untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Target informan di masjid Thoalbuddin Surabaya yaitu pengurus remaja masjid Tholabuddin.

4. Menyusun kerangka teori

Selanjutnya, peneliti mencari landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dipilih, yaitu tentang kompetensi dan kinerja. Dalam landasan teori, peneliti perlu mengemukakan deskripsi teori dan kerangka teori[116]

5. Merumuskan hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[117]

f. Mempersiapkan alat penelitian

[116] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 60
[117] *Ibid,* hal 64

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 menyiapkan alat yang digunakan guna menunjang jalannya penelitian di masjid Tholabuddin Surabaya. Peneliti menyiapkan buku catetan, kuisioner, dan dokumen jika diperlukan, guna hasil penelitian yang diperoleh lebih maksimal.di remaja masjid Tholabuddin.

g. Menganalisis data dan mengambil kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan di remaja masjid Tholabuddin dengan teknik analisis yang telah ditentukan. Data dari hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberi pembahasan. Penyajian data dapat berupa table. Analisa terhadap data didapatkan, kemudian mengambil kesimpulan. Kesimpulan tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat berupa sumber data, dan juga cara atau teknik pengumpulan data penelitian. Untuk sumber data, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Untuk cara atau tekniknya, pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), dan observasi (pengamatan).[118]

a. Sumber Data

1. Data Primer

[118] *Ibid,* hal 137

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

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.[119] Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari resonden yang terdapat pada lokasi penelitian. Data primer berupa kuisioner yang disebarkan. Kuisioner tersebut akan diolah oleh peneliti. Kuisioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang telah disusun peniliti berdasarkan materi yang diteliti. Materi tersebut berhubungan dengan kompetensi, dan kinerja. Selain kuisioner, peniliti juga melakukan wawancara dengan pengurus untuk mendapatkan informasi tentang profil remaja masjid Tholabuddin.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.[120] Data sekunder dapat berupa studi pustaka yang berasal dari buku-buku, penelitian lapangan, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder akan diperoleh dari website, dokumen yang mendukung untuk diteliti.

b. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Siregar, pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian

[119] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 16

[120] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 137

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

pengumpulan data merupakan langkah yang penting. Data yang telah dikumpulkan, selanjutnya peneliti menggunakan data untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.[121] Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan angket/kuisioner, wawancara dan dokumentasi dalam peneltian.

1. Angket / Kuesioner

   Kuisisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar.[122] Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis kuisioner tertutup dalam proses pengumpulan data. Kuisioner tertutup merupakan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada responden yang sudah dalam bentuk pilihan ganda. Pada kuesioner tertutup, responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.[123]

   Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

[121] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 17
[122] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 137
[123] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 17

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

Dengan skala *Likert*, variabel dijabarkan menjadi indicator variabel. Idnikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan.[124] Sedangkan dalam pemberian nilai, peneliti menggunakan teknik angket dengan member tanda lingkaran,atau *checklist* pada lembar jawaban yang tersedia. Responden dapat mengisi jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dan pernyataan skala pengukuran model *Likert* sebagai berikut:

a. Sangat Sesuai (SB) : Skor 5
b. Sesuai (S) : Skor 4
c. Kurang Sesuai (KS) : Skor 3
d. Tidak Sesuai (TS) : Skor 2
e. Sangat Tidak Sesuai (STB) : Skor 1

Didalam penyebaran kuisioneer, peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 36 ke responden yaitu pengurus remaja masjid Tholabuddin. Kuisioner yeng telah kembali ke peneliti sebanyak 35 kuisioner. Sedangkan, kuisioner yang belum terisi dan tidak kembali sebanyak 1 kuisioner. Karena keterbatasan waktu, maka pengurus tersebut tidak bisa mengisi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena sibuk dengan pekerjaannya yang tidak dapat ditinggalkan.

[124] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 93

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. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.[125] Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan informasi tentang profil remaja masjid Tholabuddin.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[126] Pada dasarnya, dokumentasi pada penelitian ini adalah untuk mencari gambaran umum tentang remaja masjid Tholabuddin. Gambaran umum tersebut seperti visi dan misi organisasi tersebut dan profil tentang remaja masjid Tholabuddin.

4. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan obejk penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas

[125] *Ibid,* 137
[126] *Ibid,* hal 240

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

tentang kondisi objek penelitian tersebut.[127] Peneliti menggunakan metode obeservasi, karena peniliti langsung terjun ke lapangan untuk melihat kondisi lingkungan organisasi remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

G. Teknik Validasi dan Reliabilitas Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala.[128] Jika terdapat pertanyaan atau pernyataan tidak valid, maka perlu dibuang atau diganti dengan pernyataan atau pertanyaan yang lain. Jika instrument yang valid, maka instrument tersebut mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya.

1. Uji Validitas

   Menurut Azwar dalam Budi, bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. jika tes menghasilkan data yang tidak relevan

[127]Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 19
[128] *Ibid,*hal 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

dengan tujuan pengukuran, maka alat tersebut dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.[129]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas korelasi *produc moment.* Untuk menentukan instrument tersebut valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut, jika r hitung ≥ r table dengan taraf signifikan 0,05, maka instrument tersebut dikatakan valid. Jika r hitung < r table dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Uji validitas dihitung menggunakan hubungan antar variabel dengan skor total dan menggunakan rumus "*produk moment".* pengujian dengan uji dua sisi dengan signifikasi 0.05 atau 5%.[130] Hal tersebut dengan kriteria pengujian sebagai beikut:

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkolerasi signifikansi terhadap skor total atau dinyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkolerasi tidak signifikansi terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.[131]

Dalam uji validitas ini, setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti menggunakan analisis validitas. Program yang digunakan untuk mengelola analisis validitas adalah

[129] Budi Widodo, Prasetyo, *Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri Untuk Mahasiswa Indonesia,* Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomer 1, Juni 2006, hal 3
[130] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS,* (Jakarta:Buku Kita, 2009), hlm 17
[131] *Ibid,* hal 18

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

statistical package for social science(spss) versi 16 for windows dengan rumus *bivariate pearson (korelasi produk momen pearson)* pada tabel *correlations.*

Dari pernyataan diatas, diketahui r table pada uji 2 sisi dengan sig. 0,05 dan jumlah responden 35, sehingga hasil yang diperoleh adalah 0, 333. Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *statistical package for social science(spss) versi 16 for windows,* sebagai berikut:

a.) Hasil Uji Validitas Pada Kompetensi (X)

Tabel 3.3
Hasil Validitas Kompetensi

No	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r Tabel	Keterangan
1.	X1	0.390	0.333	Valid
2.	X2	0.597	0.333	Valid
3.	X3	0.475	0.333	Valid
4.	X4	0.161	0.333	Tidak Valid
5.	X5	0.486	0.333	Valid
6.	X6	0.495	0.333	Valid
7.	X7	0.251	0.333	Tidak Valid
8.	X8	0.473	0.333	Valid
9.	X9	0.545	0.333	Valid
10.	X10	0.491	0.333	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

11.	X11	0.450	0.333	Valid
12.	X12	0.019	0.333	Tidak Valid
13.	X13	0.619	0.333	Valid
14.	X14	0.388	0.333	Valid
15.	X15	0.297	0.333	Tidak Valid
16.	X16	0.610	0.333	Valid
17.	X17	0.686	0.333	Valid
18.	X18	0.443	0.333	Valid
19.	X19	0.396	0.333	Valid
20.	X20	0.379	0.333	Valid
21.	X21	0.494	0.333	Valid
22.	X22	0.361	0.333	Valid
23.	X23	0.391	0.333	Valid

Dari hasil analiis diatas dapat diketahui bahwa variabel item kompetensi (X) yang tidak valid, yaitu: X4, X7. X12, X15. Kemudian untuk item yang valid , yaiu: X1, X2, X3. X5, X6, X8,X9, X10, X11, 13, X14, X16, X17, X18, X19, X20, X21, X22, X23. Item dinyatakan valid jika mempunyai nilai $\geq$ 0.333. Sedangkan item dinayatakan tidak valid jika nilai $\leq$ 0.333. Maka kesimpulannya adalah terdapat 19 item kyang valid yang dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

b.) Hasil Uji Validitas Pada Kinerja (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

Tabel 3.4
Hasil Validitas Kinerja

No	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r Tabel	Keterangan
1.	Y1	0.216	0.333	Tidak Valid
2.	Y2	0.675	0.333	Valid
3.	Y3	0.262	0.333	Tidak Valid
4.	Y4	0.488	0.333	Valid
5.	Y5	0.448	0.333	Valid
6.	Y6	0.487	0.333	Valid
7.	Y7	0.450	0.333	Valid
8.	Y8	0.345	0.333	Valid
9.	Y9	0.344	0.333	Valid
10.	Y10	0.643	0.333	Valid
11.	Y11	0.315	0.333	Tidak Valid
12.	Y12	0.493	0.333	Valid
13.	Y13	0.061	0.333	Tidak Valid
14.	Y14	0.401	0.333	Valid
15.	Y15	0.230	0.333	Tidak Valid
16.	Y16	0.448	0.333	Valid
17.	Y17	0.301	0.333	Tidak Valid
18.	Y18	0.417	0.333	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

19.	Y19	0.209	0.333	Tidak Valid
20.	Y20	0.473	0.333	Valid
21.	Y21	0.317	0.333	Tidak Valid
22.	Y22	0.382	0.333	Valid
23.	Y23	0.377	0.333	Valid
24.	Y24	0.443	0.333	Valid
25.	Y25	0.416	0.333	Valid
26.	Y26	0.391	0.333	Valid
27.	Y27	0.413	0.333	Valid
28.	Y28	0.276	0.333	Tidak Valid

Dari hasil analiis diatas dapat diketahui bahwa variabel item kinerja (Y) yang tidak valid, yaitu: Y1, Y3, Y11, Y13, Y15, Y17, Y19, Y21, Y28. Kemudian untuk item yang valid , yaiu:Y2, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y12, Y14, Y16, Y18, Y20, Y22, Y23, Y24, Y25, Y26, Y27. Item dinyatakan valid jika mempunyai nilai $\geq$ 0.333. Sedangkan item dinayatakan tidak valid jika nilai $\leq$ 0.333. Maka kesimpulannya adalah terdapat 19 item yang valid yang dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan

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

pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.[132] Reliabilitas mengarah kepada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Skor disebut stabil bila skor yang didapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama.[133]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian reliabilitas *Alpha Cronbach.* Dengan menggunakan teknik ini kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, apabila koefisien reliabilitas > 0,6.[134] Menurut Dwi ketentuan uji reliabilitas sebagai berikut[135] :

a) Jika koefisen Alpha > 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel
b) Jika koefisen Alpha < 0,6 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliable.

a. Uji Reliabilitas pada kompetensi (X)

[132]Matondang, Zulkifli, *Validasi Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian,* Jurnal Tabularasa PPS UNIMED, Volume 6 Nomer 1, Juni 2009, hal 93

[133] Budi Widodo, Prasetyo, *Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri Untuk Mahasiswa Indonesia,* Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomer 1, Juni 2006, hal 3

[134] Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014) hal 57

[135] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS,* (Jakarta:Buku Kita, 2009), hlm 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

Pada variabel kompetensi, peneliti mengajukan 19 item pertanyaan untuk uji reliabilitas. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi (X):

Tabel 3.5
Variabel Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	19

Setelah item yang tidak valik dibuang, maka terkumpulah item yang valid. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, variabel kompetensi (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853. Nilai tersebut dinyatakan reliable. Hal tersebut karena nilai *Alpha* $\geq$ dari 0,600. Oleh karena itu, variabel kompetensi dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian. Maka dapat disimulkan bahwa butir instrument penelitian tersebut reliable.

b. Uji Reliabilitas pada kinerja (Y)

Pada variabel kinerja, peneliti mengajukan 19 item pertanyaan untuk uji reliabilitas. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja (Y):

Tabel 3.6
Variabel Kinerja
Reliability Statistics

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	19

Setelah item yang tidak valik dibuang, maka terkumpulah item yang valid. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, variabel kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,825. Nilai tersebut dinyatakan reliable. Hal tersebut karena nilai *Alpha* $\geq$ dari 0,600. Oleh karena itu, variabel kompetensi dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument penelitian tersebut reliable.

H. Teknik Analisis Data

Dalam peelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah, mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jens responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang ditelti, melakukan perhtungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hpotesis yang telah diajukan.[136] Kemudian, ke-valid-an suatu data dapat ditelaah dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Data yang diperoleh dari responden dapat diuji sesuai dengan model

[136] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal 147

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

statistik yang digunakan oleh peneliti.[137] Alat yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini dengan analisis statistic, yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka uji asumsi klasik digunakan. Uji asumsi klasik adalah tahapan dalam analisis regresi. Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghoazali dalam Angrita dkk, bahwa dengan tujuan untuk mengetahui bahwa data yang ada terdistribusi normal dan independen. Walaupun normalitas suatu data tidak terlalu penting, tetapi sebaiknya data yang ada berkontribusi normal.[138] Menurut Priyatno dalam Angrita dkk, Uji normalitas menjadi penting dikarenakan dengannormalnya suatu data maka data tersebut dapat dianggap dapat mewakili populasi.[139] Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05.[140]

a) Jika nilai signifikan > 0.05, maka dapat disimpulkan distribusi normal.

---

[137] Nuril Namirotus Sa'diyah, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 67.

[138] Angrita Denziana, *et.al, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return,* Jurnal Akuntansi & Keuangan, volume 5 nomer 2, September 2014, hal 23

[139] *Ibid*

[140] Priyanti, duwi, *Mandiri Belajar SPSS,* (Yogyakarta: Mediakom, 2009) hal 28

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) jika nilai signifikan < 0.05, maka disimpulkan distribusi tidak nomal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Menurut Djazari dkk, bahwa uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara liner antara variabel dependen terhadap variabel independen yang hendak diuji.[141] Menurut Gunawan dalam Djazari Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yagn dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* < alpha (0,05) maka nilai tersebut tidak linear. [142]

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Priyatno dalam Angrita dkk, varian residual yang tidak sama ada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas. Pengambilan keputusan yaitu dengan cara:

[141] M Djazari dkk, *Pengaruh sikap menghindari resiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY,* Jurnal Nominal, Volume II, Nomor II, Tahun 2013, Hal 15

[142] *Ibid*

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. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari output regresi titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.[143]

2. Regresi Linier Sederhana

Fungsi regresi sangat erat dengan korelasi, karena uji regresi adalah kelanjutan dari uji korelasi. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali.[144] Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Menurut Martono, regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan antara dua variabel.[145] Langkah-langkah untuk menghitung uji regresi sederhana, sebegai berikut:

[143] *Ibid*
[144] Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss*, (Yogyakarta: Gaya media, 2010) hal 252
[145] *Ibid, hal 253*

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.) Menghitung a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2)-(\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2)-(\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy)-(\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2)-(\sum x)^2}$$

b.) Membuat persamaan regresi.

$\hat{Y} = a + bx + e$

Dimana:

$\hat{Y}$: variabel yang akan diprediksi atau variabel response atau variabel akibat (*dependent*)

X : variabel predictor atau variabel faktor penyebab (*independent*)

a : konstanta

b : koefisiensi regresi (kemiringan), besaran response yang ditimbulkan oleh predictor.

e : eror

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. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Organisasi

Pada penelitian ini, peneliti memilih organisasi Remaja masjid Tholabuddin sebagai sampelnya. Remaja Masjid Tholabuddin atau disingkat RMT merupakan salah satu organisasi remaja masjid yang berada di Rungkut Lor Surabaya. Remas Tholabuddin berpengaruh dan berperan penting dalam membina moral remaja. Remas Tholabuddin merupakan tujuan utama terbentuk organisasi muda islam yang bertaqwa kepada Allah SWT. Dalam menjalankan tugas, Remas Tholabuddin perlu memakmurkan masjid dan sosial kepada masyarakat.

Remaja Masjid Tholabuddin atau disingkat RMT merupakan salah satu organisasi remaja masjid yang berada di Jalan Raya Kalirungkut No,140, Surabaya. Remas Tholabuddin adalah organisasi kepemudaan yang berada dibawah naungan Masjid Tholabuddin dimana anggotanya terdiri dari remaja putra dan putri jemaah di lingkungan Masjid Tholabuddin. Remaja masjid Tholabuddin sudah berdiri pada tanggal 21 Januari 1982 Masehi dan hingga kini masih eksis dalam memakmurkan masjid.

Remaja masjid Tholabuddin saat ini teelah masuk pada periode 2017 – 2020 sudah beranggotakan lebih dari 35 orang anggota. 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

terseut berasal dari beberapa RT/RW di sekitar lingkungan Masjid Tholabuddin. Sekretariatan Remaja majid Tholabuddin bertempat di Masjid Tholabuddin Jalan Raya Kalirungkut No,140, Surabaya. Remaja Masjid Tholabuddin sangat berpengaruh dan berperan penting dalam membina moral remaja. Oleh sebab itu, remaja masjid Tholauddin merupakan tujuan utama terbentuk organisasi muda islam yang bertaqwa kepada Allah SWT. Dalam menjalankan tugas memakmurkan masjid dan sosial kepada masyarakat, Remas Tholabuddin memiliki 4 departemen dalam struktur organisasi, yaitu: (1) Departemen Keagamaan, (2) Departemen pendidikan, (3) Departemen Humas, (4) Departemen Bina suha. Faktor pendukung remaja masjid Tholabuddin dalam memakmurkan masjid yaitu, *pertama,* semangat anggota remaja masjid Tholabuddin yang luar biasa, *kedua,* sumber dana, *ketiga,* tempat dan lingkungan sangat medukung.

Secara Geografis Letak Masjid Tholabuddin sangat strategis tepat di sebelah jalan raya yang banyak dilewati banyak masyarakat umum, jadi banyak yang ingin memenunaikan ibadah ketika berpergian. Remaja Masjid Tholabuddin membina anggotanya agar beriman, berilmu dan beramal shalih dalam rangka mengabdi kepada Allah untuk mencapai keridhaanya. Program kerja Remaja masjid Tholabuddin dalam melakukan kegiatan berorientasikan pada : keislaman, ketrampilan dan keilmuan. Beberapa program nya adalah pelatihan, bakti sosial, festival al-banjari,

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

event perlombaan, peringatan hari besar slam, silaturahmi dan study banding ke remaja masjid sesame lainnya dan lain sebagainya.

2. Visi, Misi dan Tujuan Remaja Masjid Tholabuddin.

Visi, misi dan juga tujuan remaja masjid Tholabuddin telah tertuang dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga remaja masjid Tholabuddin. Organisasi ini berpedoman pada *Ahlusunnah wal jamaah* dan Pancasila.[146]

a. Visi

Menuju Remaja Masjid yang berintelektual, kreatif, serta mencetak pemimpin muda yang berakhlakul karimah.

b. Misi

1. Menjadikan masjid sebagai tempat untuk beribadah kepada Allah semata dan sebagai pusat kebudayaan Islam.
2. Mengisi abad kebangkitan Islamdengan aktivitas yang islami.
3. Membina anggota menjadi pribadi muslim yang bertaqwa dan bebas financial
4. Menuju masyarakat islami yang sejahtera dan diridhlai Allah *subhanahu wata'ala.*

c. Tujuan

1. Terbinanya remaja islam yang beriman, berilmu dan berakhlakul karimah dalam rangka mengabdi kepada Allah untuk mencapai keridlaan-Nya, serta memakmurkan masjid.

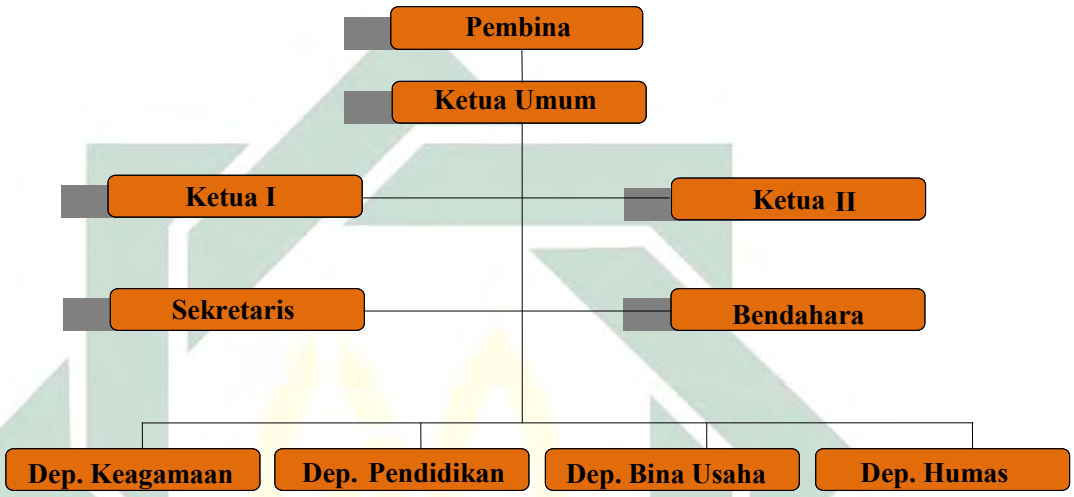
3. Strutur Organisasi

[146] ADART Remaja Masjid Tholabuddin.

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

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi pada organisasi remaja masjid Tholabuddin:

Gambar 4.1
Gambar Bagan Struktur Organisasi Remaja Masjid Tholabuddin



Keterangan struktur organisasi kepengurusan remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya 2017-2020 sebagai berikut penjelasannya:

- **Ketua Umum** : Moh. Ibnu Fajar
- **Ketua I** : M. Nurul Arifin
- **Ketua II** : Anang Ma'ruf Abdillah
- **Sekretaris** : Nala Auna Rabba
- **Bandahara** : Anik Mukholifah
- **Departemen Keagamaan** : Fachri Chusaini

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

Fajar Budi

M. Ardiansyah

Fatchur Rozi

Yunita Maulidiyah

Titis Ratri Ning Tyas

Andika Jaya Wardana

Rizka Fardatus

- **Departemen Pendidikan** : Muli'atul Chiftiyah

  M. Ali

  M. Buchori

  Hamdan Ali

  Novi Nurul

  Nur Dewi Azizah

  Novita Aprilia

- **Departemen Bina Usaha** : M. Abi Yazid

  Fahmi Nubala

  M. Imron

  M. Lutfi

  Sinta Cahyaning

  Nining Mahmudah

  Intan Adhytia

  Ichwan Abdillah

- **Departemen Humas** : M. Royan Hanafi

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

M. Bastomi

A. Nasrudin

M. Myzan Abdul

Nurun Mauludan

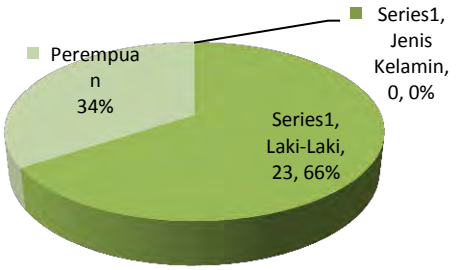
Hanim Maf'ulah

Achmad Fachri

B. Penyajian Data

Berdasarkan hasil penilitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menyajikan dan menganalisis data dalam bentuk penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran. Penelitian ini terdapat beberapa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, asal/dominisili, pendidikan terakhir, status pekerjaan dan lama menjabat pengurus remaja masjid. Hasil pengukuran dan analisis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Diagram Pie Jenis Kelamin

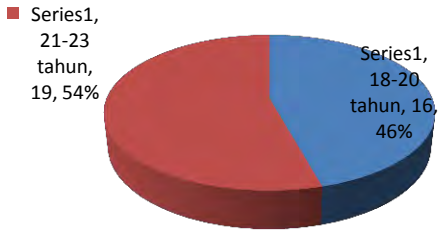


Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 66% atau 23 responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 34% atau 12

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

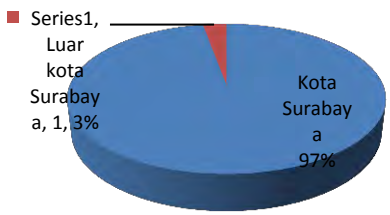
responden. Maka kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah laki-laki.

Tabel 4.3
Diagram Pie Usia



Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-23 tahun sebanyak 54% atau 19 responden. Sedangkan responden dengan usia 18-20 tahun sebanyak 46% atau 16 responden. Maka kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah berusia antara 21-23 tahun.

Tabel 4.4
Diagram Pie Asal/Domisili

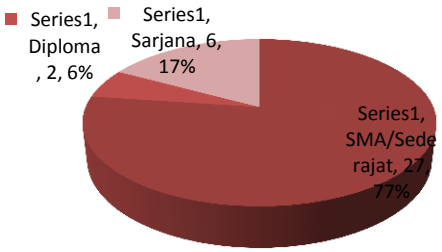


Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden dengan domisili di Surabaya sebanyak 97% atau 34 responden. Sedangkan responden dengan domisisli di luar Surabaya sebanyak 1% atau 1 responden. Maka kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus

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

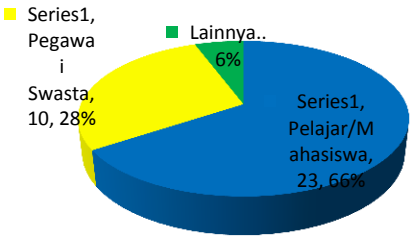
remaja masjid Tholabuddin adalah berdomisili di Surabaya dengan 34 respondennya

Tabel 4.5
Diagram Pie Pendidikan Terakhir



Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden yang lulus SMA/Sederajat sebanyak 77% atau 27 responden. Sedangkan responden dengan kelulusan Diploma sebanyak 6 % atau 2 responden. responden yang sarjana adalah 17% atau 6 responden. Maka kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah dengan kelulusan SMA/Sederajat.

Tabel 4.6
Diagram Pie Status Pekerjaan

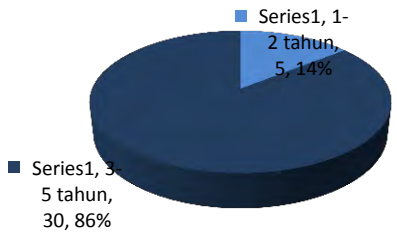


Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi pelajar sebanyak 66% atau 23 responden. Sedangkan responden yang menjadi pegawai swasta sebanyak 28% atau 10 responden. Responden yang berstatus lain sebanyak 6% atau 2 responden. Maka

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

kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah masih menjadi pelajar/mahasiswa.

Tabel 4.7
Diagram Pie Lama Mnejabat



Berdasarkan tabel diagram diatas menunjukkan bahwa responden dengan menjabat selama 3-5 tahun sebanyak 86% atau 30 responden. Sedangkan responden yang menjabat antara 1-2 tahun sebanyak 28% atau 5 responden. Maka kesimpulannya adalah rata-rata responden pada pengurus remaja masjid Tholabuddin adalah yang menjabat sudah selama 3-5 tahun.

1. Tabel hasil *Frequency* dan Hasil Analisis tentang Kompetensi (X)

   Pada pengukuran variabel kompetensi dengan beberapa indicator. Indicator kompetensi merupakan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan. Pada variabel kompetensi terdapat 19 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan telah diberi jawaban oleh peneliti beserta skornya. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka data menghasilkan jumlah *frequency, percent*, *valid percent* dan *cumulative percent.* Berikut hasil dari variabel kompetensi yang diolah menggunakan SPSS 16 :

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 4.8 Pengurus mendapat penghargaan yang adil dan layak

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Sesuai	22	62.9	62.9	68.6
	Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 11 responden atau sebesar 31,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 22 responden atau sebesar 62,9%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengrurus mendapat penghargaan yang adil dan layak. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 62,9% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 5,7%.

Tabel 4.9 Pemberian kesempatan untuk maju menjadi lebih baik

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3

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

	Sesuai	16	45.7	45.7	60.0
	Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 14 responden atau sebesar 40%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 16 responden atau sebesar 45,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pemberian kesempatan untuk maju menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 45,7% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 14,3%.

Tabel 4.10 Pengurus memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	23	65.7	65.7	74.3
	Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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 table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 9 responden atau sebesar 25,7%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 23 responden atau sebesar 65,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengrurus memiliki lingkunyan yang layak dan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 65,7% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

Tabel 4.11 Dalam kondisi apapun, pengurus dapat mengendalikan emosionalnya

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	8	22.9	22.9	25.7
	Sesuai	20	57.1	57.1	82.9
	Sangat Sesuai	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 6 responden atau sebesar 17,1%, kemudian yang menjawab sesuai

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

berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa dalam kondisi apapun, pengurus dapat mengendalikan emosionalnya. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.12 Tabah dalam menghadapi suatu masalah

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Sesuai	20	57.1	57.1	62.9
	Sangat Sesuai	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 13 responden atau sebesar 37,1%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengrurus tabah dalam

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

menghadapi suatu masalah. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 5,7%.

Tabel 4.13 Keyakinan atas kemampuan yang dimiliki

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Sesuai	26	74.3	74.3	80.0
	Sangat Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 responden atau sebesar 20%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 26 responden atau sebesar 74,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengrurus memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 74,3% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 5,7%.

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 4.14 Memiliki sikap sopan santun

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Sesuai	14	40.0	40.0	45.7
	Sangat Sesuai	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 19 responden atau sebesar 54,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 14 responden atau sebesar 40%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 2 orang atau sebesar 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengrurus memiliki sikap sopan santun kepada semua orang. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 54,3% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 5,7%.

Tabel 4.15 mampu berinteraksi dengan rekan kerja yang lain

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	1	2.9	2.9	2.9

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	20	57.1	57.1	60.0
	Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 14 responden atau sebesar 40%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu berinteraksi dengan rekan yang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.16 Mengatasi suatu masalah bersama rekan yang lain

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	6	17.1	17.1	17.1
	Sesuai	20	57.1	57.1	74.3
	Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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 table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 9 responden atau sebesar 25,7%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu mengatasi masalah bersama dengan rekan yang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 17,1%.

Tabel 4.17 mempunyai pengetahuan guna mendukung suatu pekerjaan

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	28	80.0	80.0	88.6
	Sangat Sesuai	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 4 responden atau sebesar 11,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 28 responden atau sebesar 80%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan

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

tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki pengetahuan guna mendukung suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 80% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

Tabel 4.18 Kemauan untuk selalu belajar

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Sesuai	20	57.1	57.1	60.0
	Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 14 responden atau sebesar 40%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 1 orang atau sebesar 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki kemauan untuk selalu belajar guna meningkatkan pengetahuannya. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

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 4.19 Selalu menggunakan infromasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	8	22.9	22.9	25.7
	Sesuai	16	45.7	45.7	71.4
	Sangat Sesuai	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 10 responden atau sebesar 26,6%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 16 responden atau sebesar 45,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 45,7% dan jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

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 4.20 Selalu mengikuti perkembangan peraturan, prosedur, teknis terbaru

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang Sesuai	9	25.7	25.7	31.4
	Sesuai	16	45.7	45.7	77.1
	Sangat Sesuai	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 8 responden atau sebesar 22,9%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 16 responden atau sebesar 45,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 45,7% dan jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 5,7%.

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 4.21 Memiliki keahlian teknis guna melakukan suatu pekerjaan

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	9	25.7	25.7	28.6
	Sesuai	20	57.1	57.1	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 5 responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki keahllian teknis guna melakukan tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.22 Memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah

X19

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	9	25.7	25.7	25.7
	Sesuai	19	54,3	54,3	80,0
	Sangat Sesuai	7	20,0	20,0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 responden atau sebesar 20%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 19 responden atau sebesar 54,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 54,3% dan jawaban sangat sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 20%.

Tabel 4.23 kemampuan menyelesaikan tugas yang sulit

X20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	11	31.4	31.4	34.3
	Sesuai	19	54.3	54.3	88.6

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

	Sangat Sesuai	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 4 responden atau sebesar 11,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 19 responden atau sebesar 54,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 11 orang atau sebesar 31,4%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang sulit. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 54% d,3an jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.24 memiliki inspirasi dalam mengerjakan suatu tugas

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	9	25.7	25.7	28.6
	Sesuai	20	57.1	57.1	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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 table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 5 responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki inspirasi dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% d,3an jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.25 Mmeiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	8	22.9	22.9	25.7
	Sesuai	20	57.1	57.1	82.9
	Sangat Sesuai	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 6 responden atau sebesar 17,1%, kemudian yang menjawab sesuai

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

berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar22,9%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurusmemiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban tidak sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 2,9%.

Tabel 4.26 berorientasi pada peningkatan mutu

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	28	80.0	80.0	88.6
	Sangat Sesuai	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 4 responden atau sebesar 11,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 28 responden atau sebesar 80%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus berorientasi pada

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

peningkatan mutu. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 80% dan jawaban kurang sesuai adalah paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

2. Table hasil *Frequency* dan Hasil Analisis tentang Kinerja (Y)

Pada pengukuran variabel kompetensi dengan beberapa indicator. Indicator kompetensi merupakan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, ketrampilan. Pada variabel kompetensi terdapat 19 pertanyaan yang diajukan. Setiap pertanyaan telah diberi jawaban oleh peneliti beserta skornya. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka data menghasilkan jumlah *frequency, percent*, *valid percent* dan *cumulative percent.* Berikut hasil dari variabel kompetensi yang diolah menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.27 Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	6	17.1	17.1	17.1
	Sesuai	23	65.7	65.7	82.9
	Sangat Sesuai	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 6 responden atau sebesar 17,1%, kemudian yang menjawab sesuai

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

berjumlah 23 responden atau sebesar 65,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 6 orang atau sebesar 17,1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 65,7% dan jawaban kurang sesuai dan sangat sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 17,1%

Tabel 4.28 Memiliki mutu hasil kerja lebih baik dengan rekan yang lain

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	7	20.0	20.0	20.0
	Sesuai	23	65.7	65.7	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 5 responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 23 responden atau sebesar 65,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 7 orang atau sebesar 20%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus memiliki mutu hasil kerja lebih baik dengan rekan yang lain. Hal tersebut dapat

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 prosentase 65,7% dan jawaban sangat sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%

Tabel 4.29 Pemenuhan beban kerja

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Kurang Sesuai	8	22.9	22.9	37.1
	Sesuai	21	60.0	60.0	97.1
	Sangat Sesuai	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 1 responden atau sebesar 2,9%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 21 responden atau sebesar 60%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 5 orang atau 14,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu dalam pemenuhan bebna kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 60% dan jawaban sangat sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 2,9%

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 4.30 Memperhatikan kedetailan, keakuratan, dan ketelitian

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	19	54.3	54.3	68.6
	Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 11 responden atau sebesar 31,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 19 responden atau sebesar 54,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memperhatikan kedetailan, keakuratan, dan ketelitian. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 54,3% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%

Tabel 4.31 Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6

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

	Sesuai	22	62.9	62.9	71.4
	Sangat Sesuai	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 10 responden atau sebesar 26,6%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 22 responden atau sebesar 62,9%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 62,9% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 8,6%

Tabel 4.32 Mmapu memberikan keputusan dan memberikan solusi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	23	65.7	65.7	80.0
	Sangat Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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 table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 responden atau sebesar 20%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 23 responden atau sebesar 65,7%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memberikan keputusan dan memberikan solusi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 65,7% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%.

Tabel 4.33 Mampu memahami keputusan yang diambil

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	4	11.4	11.4	11.4
	Sesuai	24	68.6	68.6	80.0
	Sangat Sesuai	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 responden atau sebesar 20%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 24 responden atau sebesar 68,6%, kemudian yang

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

menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memahami keputusan yang diambil. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 68,6% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 11,4%.

Tabel 4.34 Mampu memelihara hubungan yang efektif dengan semua orang

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	4	11.4	11.4	11.4
	Sesuai	17	48.6	48.6	60.0
	Sangat Sesuai	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 14 responden atau sebesar 40%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 17 responden atau sebesar 48,6%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memahami keputusan yang diambil. Hal tersebut dapat dilihat dari

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

prosentase 48,6% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 11,4%.

Tabel 4.35 Mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	20	57.1	57.1	65.7
	Sangat Sesuai	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 12 responden atau sebesar 34,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

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

Tabel 4.36 Menerima masukan dari berbagai pihak

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	4	11.4	11.4	14.3
	Sesuai	19	54.3	54.3	68.6
	Sangat Sesuai	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 11 responden atau sebesar 31,4%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 19 responden atau sebesar 54,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu menerima masukan dari berbagai pihak. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 54,3% dan jawaban tidak sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 2,9%

Tabel 4.37 Mengikuti instruksi yang diberikan

Y16

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	7	20.0	20.0	22.9
	Sesuai	20	57,1	57.1	80.0
	Sangat Sesuai	7	20,0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 responden atau sebesar 20%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 7 orang atau sebesar 20%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mengikuti instruksi yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban tidak sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 2,9%

Tabel 4.38 Memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

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

Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	25	71.4	71.4	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 5 responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 25 responden atau sebesar 71,4%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukann. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 71,4% dan jawaban kurang sesuai dan sangat sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%.

Tabel 4.39 Memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan

Y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	4	11.4	11.4	14.3
	Sesuai	21	60.0	60.0	74.3

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

	Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 9 responden atau sebesar 25,7%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 21 responden atau sebesar 60%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 4 orang atau sebesar 11,4%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 60% dan jawaban tidak sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 2,9%

Tabel 4.40 Mencari tantangan baru, pengembangan dii dan kesempatan belajar

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	27	77.1	77.1	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

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 table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 5 responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 27 responden atau sebesar 77,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu mencari tantangan baru, pengembangan dii dan kesempatan belajar. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 77,1% dan jawaban kurang sesuai dan sangat sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

Tabel 4.41 Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin terjadi

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	1	2.9	2.9	2.9
	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	11.4
	Sesuai	26	74.3	74.3	85.7
	Sangat Sesuai	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 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

responden atau sebesar 14,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 26 responden atau sebesar 74,3%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dan menjawab tidak sesuai sejumlah 1 orang atau 2,9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 74,3% dan jawaban tidak sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 2,9%

Tabel 4.42 Mampu membuat solusi alternative pada pemecahan masalah

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Sesuai	2	5.7	5.7	5.7
	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	20.0
	Sesuai	22	62.9	62.9	82.9
	Sangat Sesuai	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 6 responden atau sebesar 17,1%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 22 responden atau sebesar 62,9%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. 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

menjawab tidak sesuai sejumlah 2 orang atau 5,7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu membuat solusi alternative pada pemecahan masalah. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 62,9% dan jawaban tidak sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 5,7%

Tabel 4.43 Berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan

Y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	20	57.1	57.1	71.4
	Sangat Sesuai	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 10 responden atau sebesar 28,6%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu berkomunikasi dengan jelas dan tepat secara lisan dan tulisan. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang

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 dan kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%.

Tabel 4.44 Memberikan informasi kepada orang lain

Y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	5	14.3	14.3	14.3
	Sesuai	21	60.0	60.0	74.3
	Sangat Sesuai	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 9 responden atau sebesar 25,7%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 21 responden atau sebesar 60%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu memberikan informasi kepada orang lain. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 60% dan jawaban kurang sesuai dan kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 14,3%.

Tabel 4.45 Mampu berinteraksi secara efektif

Y27

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Sesuai	3	8.6	8.6	8.6
	Sesuai	20	57.1	57.1	65.7
	Sangat Sesuai	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden remaja masjid Tholabuddin yang menjawab sangat sesuai berjumlah 12 responden atau sebesar 34,3%, kemudian yang menjawab sesuai berjumlah 20 responden atau sebesar 57,1%, kemudian yang menjawab kurang sesuai sejumlah 3 orang atau sebesar 8,6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa jawaban dari responden yang paling banyak memilih jawaban sesuai bahwa pengurus mampu berinteraksi secara efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari prosentase 57,1% dan jawaban kurang sesuai dan kurang sesuai adalah yang paling sedikit dengan prosentase 8,6%.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik adalah salah satu tahapan dalam anilisi regresi. Uji asumsi klasik memberikan gambaran model regresi yang tepat.

a. Uji 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

Menurut Ghoazali dalam Angrita dkk, bahwa dengan tujuan untuk mengetahui bahwa data yang ada terdistribusi normal dan independen. Walaupun normalitas suatu data tidak terlalu penting, tetapi sebaiknya data yang ada berkontribusi normal.[147] Menurut Priyatno dalam Angrita dkk, Uji normalitas menjadi penting dikarenakan dengannormalnya suatu data maka data tersebut dapat dianggap dapat mewakili populasi.[148] Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05.[149]

a) Jika nilai signifikan > 0.05, maka dapat disimpulkan distribusi normal.
b) jika nilai signifikan < 0.05, maka disimpulkan distribusi tidak nomal.

Tabel 4.46 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00417953
Most Extreme Differences	Absolute	.083

[147] Angrita Denziana, *et.al, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return,* Jurnal Akuntansi & Keuangan, volume 5 nomer 2, September 2014, hal 23
[148] *Ibid*
[149] Priyanti, duwi, *Mandiri Belajar SPSS,* (Yogyakarta: Mediakom, 2009) hal 28

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

	Positive	.078
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorof-Smirnov* diatas menunjuukan bahwa nilai signifikansi untuk kompetensi sebesar 0,969. Jika nilai signifikansi lebih besar dari > 0,05, maka dapat disimpulkan berdistribusi normal. Dari nilai signifikansi diatas menunjukkan nilai 0,969 > 0,05. Jadi data penelitian berdasarkan uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji lineritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Menurut Djazari dkk, bahwa uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara liner/hubungan garis lurus antara variabel independen dengan variabel dependen yang hendak diuji.[150] Menurut Gunawan dalam Djazari Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity

[150] M Djazari dkk, *Pengaruh sikap menghindari resiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY,* Jurnal Nominal, Volume II, Nomor II, Tahun 2013, Hal 15

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

yagn dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. [151]

a. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear.
b. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* < alpha (0,05) maka nilai tersebut tidak linear.

Tabel 4.47 Hasil uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	898.388	18	49.910	2.588	.031
		Linearity	661.834	1	661.834	34.316	.000
		Deviation from Linearity	236.554	17	13.915	.721	.745
	Within Groups		308.583	16	19.286		
	Total		1206.971	34			

Berdasarkan hasil pengelolahan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* adalah 0,745 lebih besar dari > 0,05. Jadi pada hasil tersebut menunjukan adanya hubungan linier secara signifikan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

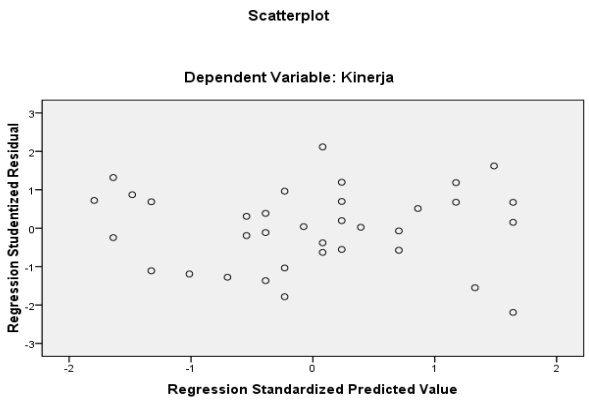
[151] *Ibid*

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 Priyatno dalam Angrita dkk, varian residual yang tidak sama ada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas. Pengambilan keputusan yaitu dengan cara:

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari output regresi titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.[152]

Gambar 4.8
Gambar Hasil uji heterokedastisitas



[152] *Ibid*

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 *output scatterplot* diatas bahwa titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari output regresi titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik tidak hanya diatas atau dibawah saja, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dalam penelitian ini juga diperkuat dengan hasil pengujian melalui uji Glejser yang menunjukkan bahwa koefesien parameter untuk variabel independen.[153] Dasar pengambilan keputusannya adalah jika sig > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.48 Hasil uji heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.661	4.881		.135	.893
	Kompetensi	.033	.063	.091	.526	.603

a. Dependent Variable: RES2

[153] Anggrita dkk, *Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return,* Jurnal Akuntansi & Keuangan, Volume 5, Nomor 2, Sepetember 2014, hal 30

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 table hasil uji heteroskedastisitas diatas menenujukaan ada tidaknya heteroskedastisitas. Pada table menunjukkan jika nilai signifikasi adalah 0,603 lebih besar dari > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

2. Uji Regresi Liner Sederhana

Fungsi regresi sangat erat dengan korelasi, karena uji regresi adalah kelanjutan dari uji korelasi. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah beberapa kali.[154] Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Menurut Martono, regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan antara dua variabel.[155] Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier sederhana menggunakan *spss for windows 16.0.* Berikut ini hasil uji analisis regresi sederhana:

Tabel 4.49

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

[154] Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss*, (Yogyakarta: Gaya media, 2010) hal 252
[155] *Ibid, hal 253*

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

Kinerja	77.1714	5.95812	35
Kompetensi	77.4857	6.40024	35

Tabel 4.50

Correlations

		Kinerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.741
	Kompetensi	.741	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompetensi	.000	.
N	Kinerja	35	35
	Kompetensi	35	35

Tabel 4.51

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

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 4.52

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741[a]	.548	.535	4.06440

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Tabel 4.53

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.834	1	661.834	40.064	.000[a]
	Residual	545.137	33	16.519		
	Total	1206.971	34			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.54

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.757	8.467		2.806	.008
	Kompetensi	.689	.109	.741	6.330	.000

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) Tabel 4.49 "*Descriptive Statistic*" memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata), simpangan baku (*standart deviation*) setiap variabel dan jumlah data (N). Rata-rata variabel kompetensi adalah 77.4857 dan rata-rata variabel kinerja adalah 77.1714. Simpangan baku (*standart deviation*) variabel kompetensi adalah 6.40024 dan simpangan baku (*standart deviation*) untuk variabel kinerja adalah 5.95812.
2) Tabel 4.50 "*Correlation*", memuat *korelasi product moment* atau hubungan antara variabel X dan Y. Berikut ini adalah table nilai korelasi beserta makna nilai tersebut:[156]

Tabel 4.55

Nilai	Makna
0.00 – 0.19	Sangat rendah / sangat lemah
0.20 – 0.39	Rendah / Lemah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Tinggi / kuat
0.80 – 1.00	Sangat tinggi / sangat kuat

Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila *ρ value* < 0.05 dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukan melalui table 4.55. dari table diatas diperoleh besaran nilai korelasi variabel kompetensi dengan variabel kinerja adalah

[156] Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss*, (Yogyakarta: Gaya media, 2010) hal 243

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

sebesar 0,741. Nilai *ρ value* (sig) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan kuat antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja (dengan arah positif) dan signifikan (karena *ρ value* < 0,05) antara kompetensi dan kinerja. Apabila semakin tinggi nilai kompetensi, maka dapat dikatakan semakin tinggi pula tingkat kinerja.

3) Pada table 4.51 menunjukkan seluruh variabel diikutkan dalam pengelolaan data. Table tersebut menunjukkan tidak ada yang diremoved.
4) Pada table 4.52 *model summary,* menunjukkan informasi tentang nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X dan Y adalah 0,741 (kuat). Meski demikian,, variabel X memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 54,8%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,548 (kontribusinya hanya 0,548 x 100%). Jadi dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel X dalam mempengaruhi Y adalah sebesar 54,8%, sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi pula hubungn dua variabel.
5) Pada table 4,52 *Standard Eror of Estimate* besaran nilainya yaitu 4.06440. nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model

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

regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor aau belum. Maka, nilai SEE perlu dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 5.95812. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja.

6) Pada table 4.53 *Anova,* penguatan interpretasi, bahwa hubungan variabel kompetensi (X) terhadap kinerja (Y) merupakan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari table 4.53 diperoleh nilai F hitung sebesar 40.064 dengan tingkat signifikasi 0.000 < 0,05. Jadi model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja.
7) Tabel 4.54 *coeficients* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi secara umum adalah :

   $\hat{Y} = a + bx$

   $\hat{Y} = 23.757 + 0.689X$

   Artinya, apabila kompetensi = 0 (X=0), maka kinerja pengurus merupakan 23.757
8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun, akan lebih mudah bila melihat kolom “sig.” Atau nilai ρ value, jika :

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 ρ value > 0,025, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan).
- Nilai ρ value < 0,025, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan).

Hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan anatara kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Tabel 4.56

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.806	.008
	Kompetensi	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai ρ value menunjukkan nilai ρ value untuk konstanta sebesar 0,008, maka nilai konstanta adalah signifikan. Karena 0,008 < 0,25. Demikian juga untuk ρ value variabel anggota organisasi sebesar 0,000, maka variabel ini signifikan. Artinya

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 kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Sebagai catatan: apabila pada saat uji koefisien regresi, nilai konstanta ternyata diketahui tidak signifikan, sedangkan untuk nilai variabel independen adalah signifikan, maka persamaan regresi tetap bisa digunakan sebagai prediktor.

C. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas/*independen* dengan variabel terikat/*dependen.* Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompetensi (X) dan variabel bebas adalah kinerja (Y). Berdasarkan data yang diperoleh dari 35 responden dan diolah menggunakan program *spss for windows 16.0* sebagai berikut:

Tabel 4.57

Correlations

		Kinerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.741
	Kompetensi	.741	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompetensi	.000	.
N	Kinerja	35	35
	Kompetensi	35	35

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

Hasil pengujian regresi untuk variabel kompetensi terhadap kinerja menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Berdasarkan table 4.57 "*correlation*", untuk kolom "sig" *p value* dengan :

- Nilai ρ value > 0,025, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan).
- Nilai ρ value < 0,025, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan).

Hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan anatara kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Pada table 4.57 "*correlation*" menjelaskan, bahwa nilai *p value* 0,000 < 0,05, maka variabel ini signifikan. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **Ho ditolak** dan **Ha diterima.**

D. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisi Data)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, degan variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X)

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 Kinerja (Y). Pembahasan hasil penelitian ini sebagai atas rumusan masalah. Hasil dari pengukuran dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya

   Berdasarkan table 4.53 "*Anova*" bahwa untuk nilai signifikan variabel dalam penelitian ini antara variabel kompetensi dengan variabel kinerj sebesar 0,000. Yang artinya, bahwa table tersebut menunjukkan nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel dependen sebear 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan teori yang menunjang hasil analisis variabel kompetensi dan variabel kinerja.

   Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[157] Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian

[157] Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017, hal 136

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

seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Hasil nilai signifikansi didukung dengan indicator variabel kompetensi. Kompetensi dibagi bebrapa indicator yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan. Sedangkan indicator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif, komunikasi. Indikator kompetensi tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji anova. Hasil uji diujikan dengan beberapa indicator kompetensi. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja mempunyai nilai yang signifikan. Nilai tersebut sebesar 0.000 < 0,05.

Menurut indicator kompetensi dalam penelitian ini, bahwa Apabila pengurus memiliki kompetensi yang baik, maka pengurus tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Indikator kompetensi yaitu motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan. Indikatro tersebut merupakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak dengan kinerja. Hasil nilai

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

uji menyatakan signifikansi. Pejelasan teori diatas menjelaskan keserasian antara kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja

2. Nilai Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Berdasarkan table 4.50 menunjukkan nilai korelasi antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja (Y). nilai korelas variabel kompetensi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,741 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesaar 0.000. dengan demikiaan, nilai korelasi tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pengrurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Nilai korelasi tersebut dapat diperkuat pernyataannya dengan melihat table 4.55. didalam table tersebut menunjukan makna dari nilai korelasi. Pada penelitian ini, nilai korelasi menunjukkan kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 – 0.79, artinya kekuatan hubungan tinggi atau kuat. Hal itu menjelaskan bahwa, semkain tinggi atau kuat kompetensi, maka semakin tinggi atau kuat kinerja yang diperoleh pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Variabel kompetensi memiliki nilai determinasi atau nilai R square terhadap kinerja sebesar 0.548. besarnya nilai R square sama dengan 54,8%. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0.548 (kontribusinya sebesar 0.548 x 100%). Jadi dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel X

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 mempengaruhi Y adalah sebesar 54,8%, sedangkan nilai pengurangan 100%-54,8 menghasilkan nilai sebesar 45,2%. Artinya, 45,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi pula hubungn dua variabel.

Pernyataan di atas menjelaskan, jika pengujian kompetensi terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai kontribusi kompetensi menunjukkan nilai 54,8%. Sedangkan sisa nya yaitu 45,2% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Selain kompetensi, kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, variabel pelatihan, variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

Hasil uji nilai hubungan diatas, bahwa variabel kompetensi terhadap variabel mengahsilkan nilai hubungan kuat. Tingkat kompetensi di remaja masjid masjid Tholabuddin bukanlah kompetensi professional namun kompetensi diri. Karena kepengurusan remaja masjid tidak membutuhkan kompetensi keahlian khusus, kemudian mempunyai sertifikat atas keahlian tersebut. Jadi tingginya nilai hubungan kompetensi lebih dominan pada kompetensi diri karena disini peneliti menenliti tentang kepengurusan remaja masjid, bukan organisasi yang professional. Dengan kompetensi diri tersebut, kinerja pengurus remaja masjid juga dapat dilihat melalui indicator kinerja, jika kinerja pengurus remaja masjid adalah kinerja pribadi. Hal tersebut dapat dibuktikan

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 nilai korelasi yang menyatakan hubungan yang kuat mengarah kearah positif. Karena pada remaja masjid Tholabuddin kompetensi yang dimiliki oleh pengurus bukan kompetensi akademik melainkan kompetensi pribadi atau mental yang dimiliki oleh pengurus. Standar kompetensi pengurus remaja masjid Tholabuddin periode 2016-2020 yang utama adalah komitmen untuk berorganisasi dan juga setia pada organisasi. Pengurus remaja masjid Tholabuddin juga memperlihatkan kinerja yang timbul dari dalam diri masing-masing, maka kinerja pada remaja masjid Tholabuudin bukan kinerja professional juga melainkan hanya kinerja pribadi masing-masing pengurus. Jadi, jika kompetensi pribadi pengurus remaja masjid Tholabuddin tinggi, maka kinerja diri pengurus remaja masjid Tholabuddin juga akan tinggi.

Dari penjelasan nilai hubungan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja diatas, remaja masjid Tholabuddin mempunyai dampak yang muncul dengan adanya nilai hubungan yang positif. Dengan adanya nilai hubungan yang positif, maka remaja masjid memiliki kemajuan program kerja yang semakin banyak. Program kerja tersebut sudah mencakup wilayah jawa timur. Program kerja festival al-banjari se jawa timur bukti kemajuan dari remaja masjid Tholabuddin. Dengan kompetensi pribadi yang tinggi dari pengurus remaja masjid Tholabuddin, maka kinerja pribadi yang dimiliki pengurus juga tinggi. Dengan hal tersebut, remaja masjid

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

Tholabuddin telah mengalami kemajuan dengan berbagai program kerja yang sudah mencakup jawa timur.

Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas sesuai yang dikemukakan oleh Mulyasa dalam Sutrisno, bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.[158] Pada dasarnya apabila pengurus memiliki kompetensi yang baik, maka pengurus tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian, kinerja pengurus tersebut akan baik. Karena manusia pasti memiliki karakteristik tersebut. Namun tentang memanfaatkan karakteristik tersebut tergantung oleh manusia itu sendiri. Sebab, kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang digunakan untuk menunjang kegiatan dalam melaksakan suatu tugas. Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seseorang untuk mengetahui tingkat kinerja orang tersebut.[159] Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi bahwa kompetensi memiliki nilai hubungan sebesar 0,741. Hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diberikan pegawai kepada organisasi.

3. Prediksi tingkat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin pada masa yang akan datang.

---

[158] Sutrisno, H Edy, Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik, Ekuitas, Volume 12, Nomor 4, Desember 2008, hal 461

[159] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) hal 10

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

Bedasarkan hasil uji regresi sederhana dalam pada table 4,52 *Standard Eror of Estimate* besaran nilainya yaitu 4.06440. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor aau belum. Maka, nilai SEE perlu dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Niali simpangan baku (Std.Deviation) dapat dilihat pada table 4.49 yaitu sebesar 5.95812. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja. Jadi organisasi remaja masjid Tholabuddin perlu meningkatkan faktor yang dapat menunjang kinerja semakin meningkat.

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

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahsan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan hasil dari hasil uji dan hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya

   Berdasarkan table 4.53 "*Anova*" bahwa untuk nilai signifikan variabel dalam penelitian ini antara variabel kompetensi dengan variabel kinerj sebesar 0,000. Yang artinya, bahwa table tersebut menunjukkan nilai variabel independen memiliki nilai yang signifikan terhadap variabel dependen sebear 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan teori yang menunjang hasil analisis variabel kompetensi dan variabel kinerja.

2. Nilai Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus Remaja Masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

   Berdasarkan table 4.50 menunjukkan nilai korelasi antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja (Y). nilai korelas variabel kompetensi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,741 dengan nilai

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

p value (signifikan) sebesaar 0.000. dengan demikiaan, nilai korelasi tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pengrurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya. Nilai korelasi tersebut dapat diperkuat pernyataannya dengan melihat table 4.55. didalam table tersebut menunjukan makna dari nilai korelasi. Pada penelitian ini, nilai korelasi menunjukkan kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 – 0.79, artinya kekuatan hubungan tinggi atau kuat. Hal itu menjelaskan bahwa, semkain tinggi atau kuat kompetensi, maka semakin tinggi atau kuat kinerja yang diperoleh pengurus remaja masjid Tholabuddin Rungkut Surabaya.

Variabel kompetensi memiliki nilai determinasi atau nilai R square terhadap kinerja sebesar 0.548. besarnya nilai R square sama dengan 54,8%. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0.548 (kontribusinya sebesar 0.548 x 100%). Jadi dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel X dalam mempengaruhi Y adalah sebesar 54,8%, sedangkan nilai pengurangan 100%-54,8 menghasilkan nilai sebesar 45,2%. Artinya, 45,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi nilai R, maka semakin tinggi pula hubungn dua variabel.

3. Prediksi tingkat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus remaja masjid Tholabuddin pada masa yang akan datang.

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

Bedasarkan hasil uji regresi sederhana dalam pada table 4,52 *Standard Eror of Estimate* besaran nilainya yaitu 4.06440. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor aau belum. Maka, nilai SEE perlu dibandingkan dengan nilai simpangan baku. Niali simpangan baku (Std.Deviation) dapat dilihat pada table 4.49 yaitu sebesar 5.95812. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor kinerja. Jadi organisasi remaja masjid Tholabuddin perlu meningkatkan faktor yang dapat menunjang kinerja semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesmipulan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Dalam memperjelas pernyataan atau pertanyaan pada instrument penelitian, maka peneliti selanjutnya perlu memberikan pernyataan atau pernyataan yang lebih jelas. Jika pernyataan atau pertanyaan tersebut jelas, maka para responden akan dengan mudah dalam menjawab instrument penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya perlu memperhatikan jumlah responden dan juga metode yang digunakan dalam penentuan sampel. Apabila waktu penelitian banyak untuk pengambilan data dengan responden yang

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

banyak, maka lebih diambil semua. Namun, jika responden yang digunakan sedikit dan dapat mewakili semua, maka hal tersebut bisa dilakukan guna mengehmat penyelesaian waktu penelitian.

3 Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti perlu menemukan atau menambahkan variabel yang baru yang dapat memprediksi kinerja.. Kegunaannya adalah untuk memperoleh informasi yang baru bahwa ada variabel yang lain dapat mempengaruhi kinerja selain dari kompetensi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan yang dimiliki peneliti adalah waktu yang terbatas untuk peneliti dan responden dalam pengisian kuisioner, responden masih ada yang belum mengisi dikarenakan kesibukannya dengan pekerjaan. Dan juga, peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang sesungguhnya sesuai kenyataan sebenarnya, karena peneliti menggunakan kuisioner dalam pengumulan data. Sehingga peneliti tidak maksimal untuk memperoleh jawaban dari seluruh pengurus.

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

ADART Remaja Masjid Tholabuddin.

Angrita Denziana, *et.al, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return,* Jurnal Akuntansi & Keuangan, volume 5 nomer 2, September 2014

Fathor Rachman, *Manaemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perpektif Al-Quran dan Hadits,* Jurnal Studi Keislaman, Volume 1 Nomor 2, Desember 2015

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012)

Novalinas, Dienda, *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Dsiplin Kerja Karyawan,* Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012

Rande, Dina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunkasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara,* Jurnal Katlogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016

Sri Nur dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, volume 19, Nomor 1, Jun 2017

Amirullah, *Pengantar Manajeme,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015)

Anggita Ria Febriyanti, *et, al. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pg. Lestari Nganjuk),* Jurnal Admistrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 2, April 2013

Anngraeni, Dian, Pengaruh Ketrampilan Kerja dan Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan (studi pada CV Abisai Semarang)

Ary Sutrischastni dan Agus Riyyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul,* Jurnal kajian bisnis, volume 23, nomer 2, 2015

Bagys Rosandi, *et.al, Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo,* artikel ilmiah mahasiswa, Uiversitas Jember

Budi Widodo, Prasetyo, *Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri Untuk Mahasiswa Indonesia,* Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomer 1, Juni 2006

Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS,* (Jakarta:Buku Kita, 2009)

Lakoy, Amanda Carolina, Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, Jurnal Emba, Volume 3 Nomer 3, September 2015

Lucia Nurbani Kartika dan Agus Sugiarto, Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume XVII, Nomer 1, April 2014

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

M Djazari dkk, *Pengaruh sikap menghindari resiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY,* Jurnal Nominal, Volume II, Nomor II, Tahun 2013

M Djazari dkk, *Pengaruh sikap menghindari resiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY,* Jurnal Nominal, Volume II, Nomor II, Tahun 2013

Markx Pattiiasina, *et.al*, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado, Jurnal Administrasi Bisnis

Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program spss,* (Yogyakarta: Gaya media, 2010)

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Edisi Revisi,* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012)

Muhzinat, Zumrotul, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal,* Universitas Islam Indonesia

Musyaddad, Kholid, *Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*

Nindrijo Sunu pambagio, *et.al, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang),* Universitas Brawijaya Malang

Nuril Namirotus Sa'diyah, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017.

Okky Sandy Pranata, *et.al, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah),* Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 61 Nomor 3, Agustus 2018, hal 40

Peoni, Herianus, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado)

Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999)

Priyanti, duwi, *Mandiri Belajar SPSS,* (Yogyakarta: Mediakom, 2009)

Rande, Dina, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara, Jurnal katalogis, volume 4 nomor 2, Februari 2016

Renaldo Potale, Billy, *et.al, Pengaruh Proses Rkrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo,* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No 64 Tahun 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

Ridwan Baraba dan Murry Harmawan Saputra, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleks Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagan Agency Pada Perusahaan Zurich Cabang Purworejo,* Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo

Rivai Veithzal, *et.al, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2015)

Sarira, Monika, *analisis kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja di kantor kecamatan long ikis kabupaten paser*, eJurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 3 Nomor 4, 2015

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011)

Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014)

Sri Nur dan Rosaly Franksiska, *Karakteristik Kompetensi Sdm: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales Pada E-Recruitment,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, volume 19, Nomor 1, Jun 2017

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2016)

Sutrisno, H Edy, Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik, Ekuitas, Volume 12, Nomor 4, Desember 2008

Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, (Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah 2015)

Umar Makawi, et.al., Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin, Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Volume 1 No 1 Oktober 2015

Wawancara dengan ketua remas, Fajar, 13 november 2018

Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2016)

Widiawati, Kristiana, *peran standar kompetensi karyawan sebagai upaya meningkatkan pelayanan prima pada bisnis perbankan di Indonesia,* Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi

Yuliana, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic,* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 17 Nomer 2, Juli – Desember 2017

Yulliyanti E, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai,* Bisnis &Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan organisasi, Vol. 16 No 3 Tahun 2009

Matondang, Zulkifli, *Validasi Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian,* Jurnal Tabularasa PPS UNIMED, Volume 6 Nomer 1, Juni 2009

Sholehatusya'diah, *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang,* eJurnal Administrasi Negara, Volume 5 Nommor 2, 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

Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan sppss, edisi pertama,* (Jakarta : Kencana, 2014)

Tim penyusun, *Buku Panduan Penulisan Skrips Prodi Manajemen Dkawahi,* (Surabaya : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Sunan Ampel, 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