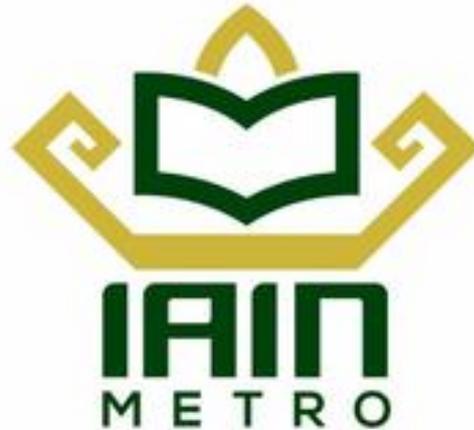


SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang
Gaya Baru VIII)

Oleh :
ENGGA MARDIANA SAFA'AH
NPM : 141262010



Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO
1440 H/ 2019 M

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)

Oleh:

ENGGA MARDIANA SAFA'AH

NPM. 141262010

Pembimbing I :Liberty, SE. MA

Pembimbing II :Zumaroh, M.E.Sy

Jurusan: S1 Perbankan Syariah

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) METRO

1440 H/ 2019 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Mohon dimunaqsyahkan**
Saudara Engga Mardiana Syafa'ah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
IAIN Metro
Di_ _____
Tempat.

Asslamualaikum. Wr. Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi saudara:

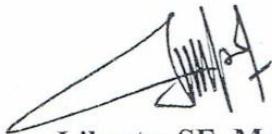
Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1 PBS)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor
Cabang Gaya Baru VIII)

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk dimunaqsyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Metro, Januari 2019
Pembimbing II



Zumaroh, S.E.I, M.E.Sy
NIP. 19790422 200604 2 002

HALAMAN PERSETUJUAN

JudulSkripsi : PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor
Cabang Gaya Baru VIII)

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah

NPM : 141262010

Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1 PBS)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyetujui,

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Skripsi Jurusan S1
Perbankan Syariah (S1 PBS) IAIN Metro.

Pembimbing I

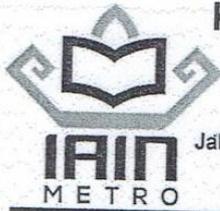


Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Metro, Januari 2019
Pembimbing II



Zumaroh, S.E.I, M.E.Sy
NIP. 19790422 200604 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 0303 / In. 28. 3 / D / PP. 00. 9 / 01 / 2019

Skripsi dengan Judul: **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BMT Arsyada KC Gaya Baru VIII)**, disusun Oleh: Engga Mardiana Syafaah, NPM: 141262010, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Kamis, 17 Januari 2019

TIM PENGUJI MUNAQOSYAH :

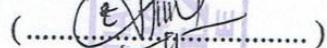
Ketua/Moderator : Liberty, SE, MA

()

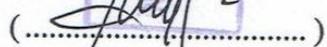
Penguji I : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I

()

Penguji II : Zumaroh, M. E. Sy

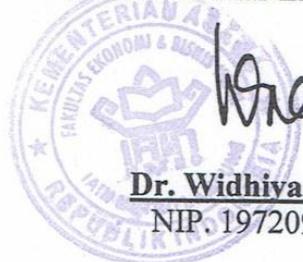
()

Sekretaris : Ani Nurul Imtihanah, SHI., MSI

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)**

ABSTRAK

Oleh

ENGGA MARDIANA SYAFA`AH

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dari latar belakang tersebut peneliti mengemukakan pertanyaan yaitu “Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.”

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan, yaitu di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada, penelitian terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah teknik wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan menggunakan data-data yang diperoleh dalam bentuk uraian-uraian kemudian data tersebut dianalisa menggunakan cara berfikir induktif.

Hasil dari penelitian yang didapat bahwa kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT saya dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi tugas dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE). Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Markuat Miftah dan Ibu Wakini yang tidak pernah lelah untuk mendoakan dan mendukung peneliti baik dalam bentuk moril maupun materil serta selalu mencurahkan kasih sayang dan motivasi yang tidak terbatas. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan kasih sayang kepada mereka.
2. Sahabat-sahabat terbaik saya Ira Farlina, Eka Septia, Ulfa Santika, Siti Nurfadhilah, Fenty Dwi, Umi Karimah, Tias Larasati, yang turut memberikan dukungan dan motivasi. Semoga kita tetap menjadi sahabat yang selalu diridhoi Allah SWT dan menjadi sahabat sampai di Surga-Nya.
3. Rekan-rekan seperjuangan di Jurusan S1 Perbankan Syariah angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan. Semoga kalian bisa melanjutkan mimpi-mimpi kalian dan menjadi orang-orang yang bisa dibanggakan.
4. Almamater IAIN Metro tempat saya menggali ilmu dan mempertajam intelektual yang selalu saya banggakan.

Semoga orang yang telah berjasa sehingga skripsi ini selesai dibalas dengan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Allah SWT, rasa syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah, taufik dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat dan salamsemoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan seberkas cahaya terang dan menghantarkan kita pada kerangka pembelajaran hidup yang memiliki makna yang tinggi.

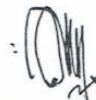
Penelitian skripsi ini merupakan salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah di IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini, peneliti telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Widhya Ninsiana, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Liberty, SE, MA dan Ibu Zumaroh, M.E. Sy selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberi motivasi.
4. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana dan prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
5. Kepada BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

Kritik dan saran demi perbaikan proposal ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan lapang dada.

Metro, Januari 2019
Peneliti,



Engga Mardiana Syafa'ah
141262010

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	11
1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	11
2. Macam-Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	15

4. Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia ...	18
B. Kinerja Karyawan	21
1. Pengertian Kinerja Karyawan	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
3. Penilaian Kinerja Karyawan	23
4. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis dan Sifat Penelitian	28
1. Jenis Penelitian	28
2. Sifat Penelitian	28
B. Sumber Data.....	29
1. Sumber Data Primer.....	29
2. Sumber Data Sekunder	29
C. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Wawancara.....	30
2. Dokumentasi	30
D. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Profil BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.....	31
1. Sejarah BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII	31
2. Visi dan Misi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII	32
3. Struktur Organisasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.....	33
4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	34

5. Jumlah Karyawan.....	35
B. Kompetensi Sumber Daya Manusia di BMT Arsyada	
KC. Gaya Baru VIII.....	37
C. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	
Karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII	44
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII	4
4.1 Data Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII	36
4.2 Data Kompetensi Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data (APD)
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto-foto Penelitian
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.¹

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.²

Kompetensi merupakan 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.³ Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2010), h. 86

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 56

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 90

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.⁴

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan.⁵

⁴ Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4:1 (Februari 2002), h. 15

⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.57

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu unit usaha yang cara kerjanya sangat mirip dengan Bank Syariah. Meskipun demikian, namun BMT memiliki pangsa pasar tersendiri yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan. BMT menghimpun dana dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan dengan tujuan agar uang tersebut dapat berkembang. Hasil dari pembiayaan inilah yang akan dibagikan untuk pihak BMT dan juga anggota, yang sering dikenal dengan istilah bagi hasil.⁶

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, BMT tersebut dapat bersaing. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.⁷

Kompetensi karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas

⁶ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 33

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 272

atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.⁸

BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII adalah koperasi yang bergerak di bidang Jasa Keuangan Syariah yang berdiri pada tahun 2017 yang saat ini memiliki 3 karyawan dan memiliki 400 anggota. Seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII memberikan pelayanan secara syariah, yang didukung oleh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengelolaan dana yang optimal, dan kehandalan teknologi informasi.⁹

Berikut, tabel mengenai tamatan pendidikan karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII:¹⁰

Tabel.1.1
Data Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

No	Nama Karyawan	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Dicki Fajar Subekti, S.Pd	Manajer & Funding Officer	S1 Pendidikan Olahraga
2	Wulandari Aliskasari, A.Md	Teller & CS	D3 Perbankan Syariah
3	Muhammad Rosidin, S.Pd	Account Officer & Funding Officer	S1 Pendidikan Bahasa Inggris

⁸ *Ibid.*,

⁹Hasil wawancara dengan Ibu W Teller BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, pada 26 September 2018

¹⁰ *Ibid.*,

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 dari 3 karyawan bukan berasal dari pendidikan berbasis ekonomi/perbankan syariah. Dan hanya teller yang mempunyai latar belakang pendidikan berbasis ekonomi syariah.¹¹ Hal ini tentunya sangat kontra dengan pola dasar BMT yang merupakan lembaga keuangan berbasis syariah, sudah seharusnya BMT Arsyada mempunyai karyawan yang berlatar pendidikan Ekonomi syariah dan berpengalaman dalam perbankan syariah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII diperlukan kompetensi yang memadai. Karena SDM dalam lembaga keuangan syariah harus memiliki kualitas yang berbeda dari SDM lembaga keuangan konvensional. Karena secara umum SDM yang dimiliki oleh lembaga keuangan syariah harus memiliki dasar-dasar ilmu sesuai dengan bidangnya.

Menjamurnya berbagai lembaga keuangan syariah telah mendorong tumbuhnya harapan yang begitu besar. Bukan saja harapan bahwa lembaga keuangan syariah dapat menawarkan produk dan jasa yang sesuai syariah, bahkan juga muncul harapan para pelaku yang bekerja di lembaga tersebut benar-benar menjalankan nilai-nilai Islami yang begitu luhur. Perkembangan lembaga keuangan syariah yang menggembirakan ini sayangnya menghadapi berbagai kendala atau masalah. Salah satunya kendalanya yaitu terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis syariah. Majunya sebuah lembaga keuangan syariah tidak hanya dari pertumbuhan yang spektakuler

¹¹ Hasil wawancara dengan Ibu W Teller BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, pada 26 September 2018

dengan penyebaran informasi yang baik, tetapi harus didukung dengan para pekerja yang mempunyai kemampuan di bidang syariah.¹²

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas peneliti tertarik memilih judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)”**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹² Andrias Ade Rahman, “Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso)”, *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2014, h. 2

a. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan kajian ilmiah dalam bidang perbankan syariah.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perbankan syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kompetensi SDM dan kinerja karyawan.

D. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*Prior Research*) tentang persoalan yang dikaji. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, tinjauan kritis terhadap hasil kajian terdahulu perlu dilakukan dalam bagian ini. Sehingga dapat ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada.¹³

Penelitian *pertama* adalah penelitian yang dilakukan oleh Endri Hernanto, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian skripsi yang berjudul “Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja”, dengan

¹³ Zuhairi, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi*, (Metro : STAIN Jurai Siwo Metro, 2016), h. 39

permasalahan yang dituangkan dalam dua rumusan masalah yaitu bagaimana korelasi antara kompetensi SDM dengan prestasi kerja Bank DKI Syariah dan bagaimana gambaran kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan prestasi kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank DKI Syariah.¹⁴

Penelitian *kedua* dilakukan oleh Namira Mardin Amin dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Hasil penelitian ini dilihat dari lima faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri & nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi ternyata dari lima faktor yang ada, hanya satu yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu faktor motivasi.¹⁵

Penelitian *ketiga* dilakukan Arcynthia M. Dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar”. Hasil penelitian ini dilihat dari empat faktor yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja ternyata yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar adalah faktor pengalaman kerja.¹⁶

¹⁴ Endri Hernanto, “Skripsi Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja”, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah), 2011

¹⁵ Namira Mardin Amin, “Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”, (Makassar: Universitas Hasanuddin), 2015

¹⁶ Arcynthia. M, “Skripsi Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar.” (Makassar: Universitas Hassanudin), 2013

Berdasarkan hasil analisis skripsi dari Endri Hernanto, Namira Mardin Amin, dan Arcynthia dapat diketahui penelitian yang akan diteliti oleh peneliti berbeda, walaupun sama-sama membahas tentang pengaruh kompetensi SDM namun di sini peneliti lebih mengarah pada pengaruh kompetensi SDM yang ada pada BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII berdasarkan tiga faktor yaitu pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).¹⁷

Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip Rachman menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.¹⁸

Mc. Achsan sebagaimana yang dikutip oleh Sudarmanto mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.¹⁹

Menurut Spencer sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo, juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang

¹⁷ Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 142

¹⁸ Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan*, (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2006), h. 174

¹⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 48

dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.²⁰

Kemudian Wibowo mengatakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.²¹

Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.²²

Menurut Malayu P. Hasibuan “Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 20017), h. 272

²¹ *Ibid.*, h. 273

²² www.id.wikipedia.org, diunduh pada 23 Mei 2017.

mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.”²³

Menurut Mangkunegara kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.²⁴

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara yaitu:²⁵

- 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- 4) Memiliki kemampuan memeberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan

²³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 244

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 40

²⁵ *Ibid.*,

dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2. Macam-Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana dikutip oleh Wibowo memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari:²⁶

- a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*., h. 276

- d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:²⁷

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik

²⁷ *Ibid.*, h. 283

terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah

sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

4. Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Prihadi mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.²⁸

²⁸ Prihadi, Syaiful F, *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2004), h. 105

Kemudian Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :²⁹

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.³⁰

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan

²⁹ Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 78

³⁰ Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 115

organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

1. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
2. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (Procedural).
3. Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (Strategic).

2. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

B. Kinerja Karyawan

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.³¹ Sedangkan menurut Maryoto “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama”.³²

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:³³

1. Efektivitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2001), h.67

³² Susilo Maryoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), h. 91

³³ Veithszal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 307

efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

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

Dale Timpe sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut.³⁴

- 1) Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 15

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

7. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sondang terdapat enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:³⁵

- a. Kegunaan hasil penilaian kinerja. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akan menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

³⁵ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 168

- b. Unsur-unsur penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- c. Teknik penilaian kinerja masalah. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- d. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka lagi. Sedangkan jika penilaian tersebut negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- e. Implikasi proses penilaian. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di garis bawahi bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan

kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

8. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:³⁶

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

³⁶ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 94

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Field Research* atau disebut dengan penelitian lapangan, dimana penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala obyektif sebagaimana terjadinya di lokasi tersebut.³⁷

Berdasarkan keterangan tersebut peneliti mengadakan penelitian lapangan di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII, Kec. Seputih Surabaya, Kab. Lampung Tengah.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah- masalah dalam masyarakat, serta tata cara berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan- kegiatan, sikap- sikap, pandangan- pandangan serta proses- proses yang sedang berlangsung dan pengaruh- pengaruh dari fenomena.³⁸

Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan- keterangan bukan berupa angka atau hitungan. Artinya, didalam penelitian ini berusaha

³⁷ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 96

³⁸ Moh Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), h.54.

mengungkap secara keseluruhan tentang bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

3. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.³⁹

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini yaitu *Manager* dan karyawan di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII serta pimpinan kantor pusat BMT Arsyada.

4. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber-sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat pribadi, kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Sumber data sekunder ini merupakan bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer.⁴⁰

³⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*,(Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2009), h.42

⁴⁰ S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*,(Jakarta: Bumi Aksara2011), h.143.

Didalam hal ini, peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu berupa dokumen BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII seperti dokumen tentang personalia dan dari beberapa buku yang terkait dengan penelitian seperti buku Karya Wibowo dengan judul Manajemen Kinerja yang diterbitkan oleh Rajawali Pers tahun 2017.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka teknik atau cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.⁴¹ Ada tiga jenis teknik wawancara yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi struktur, dan wawancara tak terstruktur.⁴² Dari ketiga jenis tersebut, peneliti menggunakan teknik wawancara semi struktur dalam mengajukan pertanyaan kepada informan. Wawancara semi struktur adalah wawancara yang dalam pelaksanaannya lebih bebas dengan tujuan menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

⁴¹ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 104

⁴² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 73

Wawancara yang dilakukan adalah untuk menggali informasi tentang kompetensi SDM dan bagaimana kinerjanya dengan mengajukan pertanyaan kepada Bapak Dicki Fajar Subekti, S.Pd selaku manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, dan kepada Wulandari Aliska Sari selaku Kasir di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, dan kepada Bapak Andri Yulianto, S.E selaku pimpinan kantor pusat BMT Arsyada.

4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data- data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.⁴³ Metode dokumentasi ini adalah kumpulan sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat, catatan harian, cendra mata, laporan, artefak, dan foto. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh bukti praktek kerjasama dan lain sebagainya guna menunjang dari data yang diperoleh melalui wawancara.

D. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam uraian.

Analisis data didalam penelitian kualitatif adalah proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara

⁴³ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*,(Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2013),h.152

seperti apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain.⁴⁴

Kemudian untuk menganalisis data, peneliti ini menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta- fakta yang khusus dan konkret, peristiwa konkret, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkret tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengolahan data yang tidak menggunakan teknik statistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan didalam sebuah kalimat.

⁴⁴ Moh. Kasiran, *Metodologi Penelitian Kualitatif kuantitatif*,(Malang: UIN-Malika Perss 2010),h.355.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

1. Sejarah BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Pada awalnya KSPPS BMT Arsyada Sejahtera Bersama Metro berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 110 Kelurahan Imopuro Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro, Propinsi Lampung. KSPPS BMT Arsyada Sejahtera Bersama telah di akui Pemerintah dengan Surat Izin Propinsi Lampung No.04/BH/X/III.11/V/2013. Secara resmi KSPPS BMT Arsyada berdiri pada tanggal 21 Juli 2013 dengan modal awal Rp.60.000.000,- (Enam Puluh Juta Rupiah).

Pada Berita Acara Rapat Perubahan Koperasi tanggal 23 Januari 2016, KSPPS BMT Arsyada berpindah lokasi yang saat ini berada di Jalan Soekarno Hatta Rt.012 Rw.003 Kelurahan Mulyojati Kecamatan Metro Barat, Kota Metro Propinsi Lampung. Dan memiliki Akta Perubahan Anggaran Dasar Badan Hukum No. 185/BH/PAD/X/III.11/III/2016.

Pengelola KSPPS BMT Arsyada adalah sekelompok tenaga ahli yang telah menggeluti dibidang bisnis keuangan syariah dan telah berpengalaman selama bertahun-tahun, serta di dukung oleh pengawas manajemen, serta Dewan Pengawas Syariah yang sangat kompeten dalam bidangnya.

KSPPS BMT Arsyada memiliki beberapa jenis produk yang berkaitan dengan Simpanan dan Pembiayaan. Jenis produk simpanan yang ada pada KSPPS BMT Arsyada adalah Simpanan Suka Hati, Simpanan Idul Fitri, Simpanan Idul Qurban, Simpanan Haji dan Umrah, Simpanan Pendidikan, Simpanan Mudharabah Berjangka, dan Simpanan Wadiah Pendidikan. Sedangkan produk pembiayaan diantaranya Murabahah, Mudharabah, Ijarah, dan Hiwalah, dan.

KSPPS BMT Arsyada saat ini sudah memperluas wilayah, sehingga mempunyai Kantor Kas di Batanghari dan 3 (tiga) Kantor Cabang di Simpang Randu, Sekincau dan Gaya Baru.⁴⁵

2. Visi dan Misi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

a. Visi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Untuk dapat memberikan pelayanan dan kesejahteraan kepada anggota BMT Arsyada memiliki visi sebagai berikut:

“Menjadi Sekaligus Perekonomian Masyarakat yang Bercirikan Masyarakat yang Produktif, Sejahtera dan diberkahi oleh Allah SWT”⁴⁶

b. Misi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Untuk mewujudkan visi tersebut, BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII menjabarkan kedalam misi sebagai berikut:

- 1) Membangun industri BMT yang sehat dan kuat
- 2) Meningkatkan produktivitas dan mensejahterakan masyarakat
- 3) Membangun dan mengembangkan sistem ekonomi syariah.⁴⁷

⁴⁵ Dokumentasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

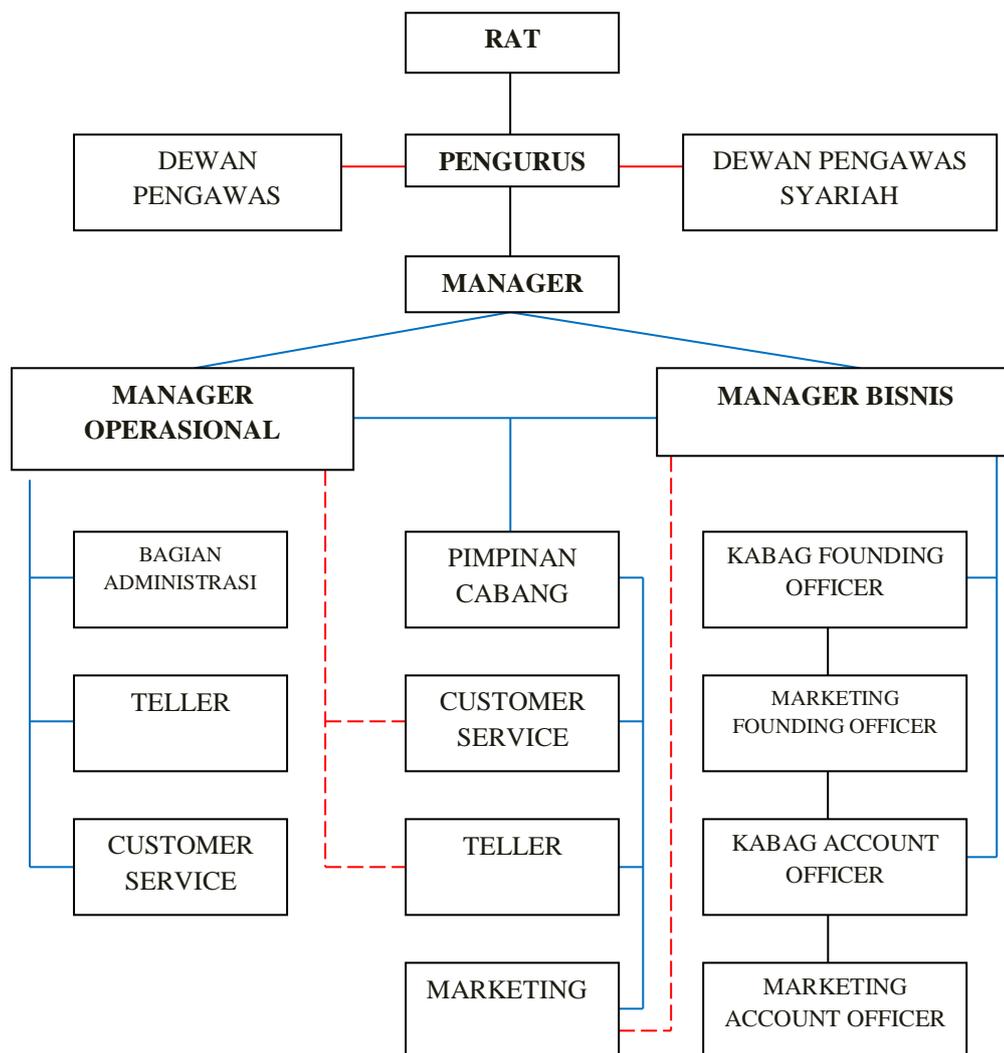
⁴⁶ Dokumentasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

3. Struktur Organisasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan

Syariah (KSPPS) BMT Arsyada:⁴⁸



⁴⁷ Dokumentasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

⁴⁸ Dokumentasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut adalah tugas dari masing-masing bagian BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII:⁴⁹

a. Manager

- 1) Menentukan apa yang harus dicapai atau diselesaikan
- 2) Bertanggung jawab atas aktivitas BMT
- 3) Mengorganisasikan karyawan BMT

b. Teller

- 1) Melakukan transaksi penerimaan dan pengeluaran baik dalam rangka pembayaran, realisasi pembayaran, maupun pembayaran simpanan kepada anggota masyarakat atas persetujuan manager.
- 2) Menerima penyetoran simpanan dan angsuran pembiayaan dan menghitung jumlah pembiayaan.
- 3) Mengelola kas fisik yang ada dan bertanggung jawab atas keamanan dan keberadaan jumlah uang yang dikelola.

c. CS (Customer Service)

- 1) Sebagai penerima tamu yang datang ke BMT
- 2) Melayani pertanyaan yang diajukan Anggota dan memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin
- 3) Sebagai komunikator atau orang yang menghubungi anggota dan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungan BMT dengan anggota

⁴⁹ Dokumentasi Struktur Organisasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

d. AO (Account Officer)

- 1) Melakukan pemasaran produk
- 2) Mencari anggota
- 3) Memastikan bahwa mutasi harian dari setiap bagian telah dicetak dan telah dilaksanakan pemeriksaan atas kebenaran transaksi harian

e. FO (Funding Officer)

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan calon anggota dan menawarkan produk yang sesuai, serta melakukan pengendalian pasar
- 2) Mengelola account anggota sesuai SOP
- 3) Membuat program pemasaran produk

5. Jumlah Karyawan

Tabel 4.1.
Data Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII:⁵⁰

Nama Karyawan	Jabatan	Pendidikan Terakhir
Dicki Fajar Subekti, S.Pd	Manajer & Funding Officer	S1 Pendidikan Olahraga
Wulandari Aliskasari, A.Md	Teller & CS	D3 Perbankan Syariah
Muhammad Rosidin, S.Pd	Account Officer & Funding Officer	S1 Pendidikan Bahasa Inggris

⁵⁰ Dokumentasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII hanya mempunyai 3 orang karyawan yang masing-masing memiliki pendidikan yang berbeda-beda. Awalnya BMT arsyada KC Gaya Baru VIII memiliki 6 orang karyawan namun dikarenakan alasan-alasan tertentu sehingga sekarang hanya terdapat 3 orang karyawan. Ketiga orang karyawan ini memiliki tugas rangkap, dalam hal ini dapat diartikan bahwa satu orang karyawan tidak hanya fokus mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tetapi juga harus mengerjakan pekerjaan lain yang diluar tugas dari jabatan yang sudah diberikan pada karyawan tersebut. Di bagian posisi Teller tidak hanya bekerja mengurus keperluan pekerjaan teller tetapi juga melakukan pekerjaan yang dilakukan CS. Selain itu seorang AO yang tugasnya secara umum mencari anggota baru untuk pemberdayaan dalam rangka pembiayaan dana, juga merangkap tugas sebagai FO.⁵¹

Perangkapan jabatan yang terjadi pada karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII tentunya berakibat pekerjaan yang dilakukan tidak akan lebih maksimal dibandingkan bila seorang karyawan hanya memiliki dan fokus pada satu jabatan yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sehingga seringkali pekerjaan yang dilakukan tidak rapi dan terkesan berantakan.

⁵¹Wawancara dengan Bapak D, Manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bapak A selaku Pimpinan Pusat BMT Arsyada ketika ditanya apa saja kompetensi karyawan yang dibutuhkan di BMT Arsyada, beliau mengatakan pada dasarnya BMT Arsyada tidak memiliki standar atau kriteria khusus yang diterapkan atau diwajibkan dimiliki para calon karyawannya, BMT Arsyada hanya merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan posisi atau jabatan yang kosong, seperti misalnya dibutuhkan posisi *System Programmer, Analys Programmer, Network Administrator*, dll maka BMT Arsyada akan merekrut tenaga kerja ahli di bidang teknologi.⁵² Jadi kompetensi yang dibutuhkan adalah berdasarkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan oleh BMT Arsyada.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak A, kompetensi yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan di BMT Arsyada didasari oleh 2 kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu soft kompetensi dan hard kompetensi. Soft kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan

⁵² Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 12 November 2018

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.⁵³

Dalam memberikan suatu jabatan kepada seorang karyawan, Bapak A mengatakan syarat agar seorang karyawan memangku jabatan tertentu yaitu diantaranya ia telah lama bekerja dan melampaui target yang ditetapkan, serta ada penilaian khusus untuk memberikan jabatan tersebut kepada orang yang dinilai mampu.⁵⁴ Terkait dengan Bapak D selaku manager di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, meskipun beliau tidak berlatar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan syariah beliau tetap diberikan jabatan manager karena sudah memiliki pengalaman kerja dan sudah sering mencapai target yang diberikan.

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh BMT Arsyada dalam mendapatkan karyawan menggunakan 3 tahap yaitu, seleksi administrasi, seleksi tertulis dan pengetahuan, dan seleksi interview. Proses dari penempatan karyawan ini mempunyai kualifikasi yang sangat ketat sehingga akan menempatkan seseorang pada jabatan yang tepat atau sesuai dengan keahliannya. Kualifikasi tersebut antara lain, keahlian, pendidikan, karakter, bakat, dan pengabdian.⁵⁵

Menurut Beliau, ketika ditanya sudah sesuaikah kompetensi karyawan yang ada dengan yang diinginkan, beliau mengatakan ada beberapa kompetensi yang tidak sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan.

⁵³ Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 12 November 2018

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 19 Januari 2019

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 19 Januari 2019

Misalnya seorang FO yang berasal dari lulusan keguruan, ia sama sekali belum mengenal akad-akad dan produk-produk lembaga keuangan syariah.⁵⁶ Tetapi hal ini bisa diatasi dengan aspek lain yang mendukung kompetensi misalnya kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja dalam tim, dan sebagainya.

Menurut Bapak D selaku Manager BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang atau dalam hal ini kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beliau mengatakan untuk melihat hasil kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya. Misalnya seorang *Teller* yang merangkap tugas dengan CS harus bisa mengatur tugas masing-masing jabatan. Dan seorang AO yang merangkap tugas menjadi FO juga harus bisa membagi tugas masing-masing jabatan.⁵⁷ Jadi seorang teller tidak hanya mengurus pekerjaan teller saja, tetapi juga mengerjakan pekerjaan CS. Begitu juga dengan AO dan FO.

Di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII yang melakukan penilaian kinerja karyawan adalah tim dari kantor pusat BMT Arsyada Metro. Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebulan sekali dengan mendatangi kantor-kantor cabang BMT Arsyada. Dalam penilaian tersebut seluruh karyawan di cek semua pekerjaannya, mulai dari kas keluar, kas masuk, absensi karyawan

⁵⁶Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 12 November 2018

⁵⁷Wawancara dengan Bapak D, Manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VII, 07 November 2018

untuk menilai kedisiplinan, hingga buku laporan yang berisi data pekerjaan karyawan sehingga dapat dilihat kinerjanya.⁵⁸

Terdapat pula faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII yaitu faktor internal individu itu sendiri misalnya seorang karyawan yang mempunyai masalah dalam keluarga biasanya mempengaruhi pikirannya dan menjadi beban sehingga berdampak pada kinerjanya.⁵⁹ Menurut karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII tidak terdapat masalah serius yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dikarenakan apabila terjadi masalah di dalam kantor, para karyawan langsung membicarakan atau mendiskusikannya dengan manager, jadi masalah tersebut dapat langsung terselesaikan.

Evaluasi kinerja karyawan juga dilakukan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Evaluasi kinerja dilakukan dengan memeriksa semua hasil kerja mulai dari berkas-berkas pembiayaan, kas keluar dan kas masuk, hingga transaksi yang dilakukan oleh teller setiap harinya. Evaluasi dilakukan setiap akhir bulan oleh tim kantor pusat BMT Arsyada.⁶⁰ Dengan dilakukannya evaluasi dapat diketahui hasil yang dicapai oleh BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Selain itu dapat diketahui pula hasil kinerja para karyawan dan hasilnya bisa digunakan untuk melihat kinerjanya apakah sudah baik atau kurang sehingga bisa diperbaiki dikemudian hari.

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak A, Pimpinan Pusat BMT Arsyada, 12 November 2018

⁵⁹ Wawancara dengan Bapak D, Manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VII, 07 November 2018

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak D, Manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VII, 07 November 2018

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu W selaku CS/Teller di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII kompetensi yang beliau miliki adalah ilmu yang didapat dari bangku kuliah serta kemampuan beliau di bidang perbankan syariah yang dinilai oleh kantor pusat pada saat seleksi penerimaan karyawan. Beliau juga mengatakan kompetensi yang ia miliki sudah sesuai dengan pekerjaannya karena ia merupakan lulusan dari perbankan syariah yang secara umum bekerja sesuai dengan prinsip syariah dan sudah lebih mengetahui akad-akad dan produk-produk lembaga keuangan syariah. Terdapat pula program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh kantor pusat untuk meningkatkan kompetensi karyawannya, namun beliau sama sekali belum pernah mengikuti pelatihan tersebut dikarenakan ia belum lama menjadi karyawan di BMT Arsyada.⁶¹ Program pelatihan yang diadakan oleh BMT Arsyada hanya mengikutsertakan karyawan-karyawan yang sudah bekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan dipilih berdasarkan kebijakan kantor pusat.

Dalam melaksanakan tugasnya, Ibu W menemukan beberapa kendala misalnya dikarenakan beliau merangkap tugas menjadi teller sekaligus CS terkadang ia mengalami kesulitan dalam membagi tugasnya, ketika pekerjaan teller belum diselesaikan ada *customer* yang datang untuk melakukan pembiayaan sehingga terpaksa beliau meninggalkan pekerjaan teller, dan sebaliknya. Untuk mengatasi kendala tersebut ia harus tetap fokus dan teliti

⁶¹ Wawancara dengan Ibu W, Teller/CS BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

ketika mengerjakan pekerjaan di teller maupun CS.⁶² Dengan ketelitian tersebut beliau bisa mengantisipasi apabila terjadi selip dalam keuangan.

Sedangkan menurut Bapak R selaku AO/FO BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII kompetensi yang beliau miliki adalah kepercayaan diri, keterampilannya dalam berkomunikasi dengan nasabah dan pengetahuan-pengetahuan dasar yang didapat dari belajar dengan rekan kerjanya. Walaupun beliau bukan dari lulusan perbankan syariah seperti Ibu W, beliau sangat percaya diri dengan kemampuannya dan mempunyai semangat untuk terus belajar demi menekuni pekerjaan yang ia jalani. Beliau mengatakan ada program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh kantor pusat untuk mengembangkan kompetensinya. Dan ia sudah pernah mengikuti program tersebut.⁶³ Jadi melalui pelatihan dan pengembangan tersebut Beliau dapat menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam rangka meningkatkan kinerjanya di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII. Menurut peneliti kepercayaan diri yang dimaksud bukanlah suatu kompetensi, melainkan aspek yang mendukung kompetensinya.

Menurut Bapak R dalam melaksanakan tugasnya ia menemukan beberapa kendala salah satunya yaitu target. Dalam memasarkan produk-produk BMT, seorang AO harus bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Beliau terkadang merasa kesulitan dalam mencapai target yang

⁶² Wawancara dengan Ibu W, Teller/CS BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

⁶³ Wawancara dengan Bapak R, AO/FO BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

diinginkan.⁶⁴ Jika AO bisa mencapai target yang diinginkan maka pendapatan bulanan seorang AO akan sangat memuaskan. Karena memang gaji AO di perbankan tidak terlalu besar, namun pendapatan AO bisa bertambah ketika ia bisa mencapai target. Jadi pencapaian target tidak hanya berpengaruh pada gaji seorang account officer namun juga berpengaruh terhadap karir sebagai seorang AO, jika ia tidak bisa mencapai target selama beberapa bulan maka pihak bank juga pasti tidak akan memperpanjang kontrak.

Secara garis besar dapat diketahui kompetensi apa saja yang dimiliki oleh karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII dapat digambarkan dengan tabel berikut:

Tabel 4.2.
Data Kompetensi Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII:

Manager	Kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian, tanggung jawab
Teller/CS	Pengetahuan mengenai bank syariah, , tanggung jawab, kerjasama, kepribadian, kecakapan, prakarsa, prestasi, kejujuran, kesetiaan, kreativitas
AO/FO	Pengetahuan tentang bank syariah yang didapat dari program pelatihan, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak R, AO/FO BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII, 07 November 2018

C. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

Kompetensi SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi SDM dalam BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII memiliki pengaruh yang cukup baik bagi perkembangan BMT itu sendiri. Kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu lembaga dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Terlebih lagi saat ada perekrutan karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dibutuhkan lembaga, peluang untuk diterima menjadi karyawan juga menjadi sangat tinggi.

Michael Zwell memberikan lima macam kompetensi, yaitu *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*. Seorang karyawan dianggap kompeten jika memiliki lima macam kompetensi tersebut. Menurut peneliti manager di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII belum dianggap kompeten karena belum memiliki lima macam kompetensi diatas. Manager sebagai seorang pemimpin yang seharusnya mempunyai kompetensi *leadership*, pada kenyataannya belum mempunyai kompetensi tersebut. Sedangkan menurut pengamatan peneliti yang mempunyai kompetensi *leadership* yaitu Bapak R selaku AO/FO. Beliau terlihat lebih tegas dan berjiwa pemimpin dibandingkan dengan Bapak D selaku manager.

Seperti pada umumnya setiap perusahaan memiliki batas minimum atau standar khusus yang wajib dimiliki oleh karyawannya. Dari wawancara

yang penulis lakukan ada sistem kompetensi bagi karyawannya yang harus dipenuhi dan menjadi pertimbangan saat rekrutmen. Ada 2 jenis kompetensi yang harus dipenuhi yaitu, soft kompetensi dan hard kompetensi. Soft kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.

Pada dasarnya BMT Arsyada tidak memiliki standar atau kriteria khusus yang diterapkan atau diwajibkan dimiliki para calon karyawannya, BMT Arsyada hanya merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan posisi atau jabatan yang kosong, seperti misalnya dibutuhkan posisi *System Programmer*, *Analys Programmer*, *Network Administrator*, dll maka BMT Arsyada akan merekrut tenaga kerja ahli di bidang teknologi.

Kebijakan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII dalam memposisikan karyawan dalam jabatan dan tugas kerja mereka, mengacu pada kebijakan yang telah dibuat oleh kantor pusat. Secara garis besar antara kantor cabang dengan kantor pusat merupakan satu manajemen, dan kantor cabang hanya bisa membuat kebijakan di luar kebijakan yang telah ditentukan kantor pusat. Sehingga kantor pusatlah yang berwenang memberikan keputusan tentang jabatan dan tugas kerja karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Dalam perusahaan ada yang namanya penilaian kinerja (*performance appraisal*), istilah lainnya tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan. Penilaian karyawan merupakan upaya melakukan penilaian terhadap prestasi seseorang yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. BMT Arsyada dalam melakukan penilaian kinerja sudah sesuai dengan teori yaitu menurut Hasibuan unsur-unsur penilai kinerja termasuk ke dalam unsur kedisiplinan, prestasi kerja, kreativitas, dan kerja sama.

Kompetensi SDM yang dinilai oleh BMT Arsyada meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap. Pengetahuan yang dinilai antara lain pengetahuan tentang akad-akad dan produk-produk lembaga keuangan syariah. Keterampilan yang dinilai meliputi keterampilan dalam pemograman komputer, semua karyawan diwajibkan bisa menguasai komputer dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian perilaku yang dinilai yaitu yang berkaitan dengan bagaimana sikap atau perilaku karyawan dengan manager ataupun dengan sesama karyawan. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha yang mengatakan bahwa terdapat empat komponen kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, pendidikan, dan perilaku.

Faktor yang mempengaruhi kompetensi seperti yang dikemukakan oleh Zwell yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain seperti

kompetensi yang dimiliki oleh Bapak R selaku AO/FO, ia mengatakan kompetensi yang ia miliki adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri bukan termasuk kompetensi melainkan faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu faktor keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila ia percaya bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, ia tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau melakukan sesuatu yang baru. Begitu sebaliknya jika ia percaya dirinya dapat melakukan sesuatu maka ia akan melakukan sesuatu tersebut dengan percaya diri. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya dan menunjukkan kepada orang lain bahwa ia mampu untuk berpikir ke depan.

Faktor yang selanjutnya yaitu keterampilan. Zwell mengatakan keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Seperti keterampilan yang dimiliki oleh Ibu W selaku Teller/CS, beliau termasuk kompeten karena mampu mengerjakan tugas rangkap yaitu mengerjakan tugas teller sekaligus CS. Dalam hal ini kompetensi yang dimiliki karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII sesuai dengan teori. Keterampilan-keterampilan yang dimiliki dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, hal ini dapat berdampak baik pada organisasi karena dengan meningkatnya kompetensi maka meningkat pula kinerjanya.

Menurut Wibowo 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.⁶⁵ Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Keterampilan karyawan juga berpengaruh pada kinerjanya, keterampilan karyawan meliputi keterampilannya dalam pemrograman komputer misalnya penguasaan teknologi online banking untuk keperluan pelayanan nasabah, keterampilan dalam berkomunikasi dan melayani nasabah sangat diperlukan oleh customer servis, keterampilan dalam matematika yang harus dimiliki oleh teller, hingga keterampilan dalam memecahkan masalah misalnya cepat tanggap dan mampu memberikan jalan keluar yang bijaksana dalam setiap konflik yang terjadi. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Sikap kerja karyawan juga berpengaruh pada kinerjanya. Sikap kerja dalam hal ini yaitu kedisiplinan, fokus dan teliti pada pekerjaan, dan menjalankan tugas dengan baik. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

⁶⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 20017), h. 272

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi memang mempengaruhi kinerja para karyawan. 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. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Michael Zwell tentang lima macam kompetensi, BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII belum mampu menerapkan teori tersebut dan teori-teori berkaitan dengan kompetensi secara keseluruhan dalam mengembangkan kinerja karyawannya.

Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yang mungkin bermanfaat bagi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII yaitu:

1. BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII harus mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.
2. Untuk mendorong kompetensi yang tinggi, hendaknya pimpinan dapat mensupport karyawan untuk lebih memiliki kompetensi diri dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan terkait tugas dan tanggung jawabnya seperti diikutkan diklat, seminar maupun pendidikan keahlian, sebagai wujud kepedulian organisasi memberikan motivasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Ahmad Hasan Ridwan. *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Andrias Ade Rahman. "Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso)", *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2010.
- Arcynthia. M. "Skripsi Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar". Makassar: Universitas Hassanudin.
- Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Endah Setyowati. "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4:1. Februari 2002.
- Endri Hernanto. "Skripsi Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2009.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Malayu P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moh. Kasiran. *Metodologi Penelitian Kualitatif kuantitatif*. Malang: UIN-Malika Perss 2010.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2013.
- Namira Mardin Amin. “Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Prihadi, Syaiful F. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2004.
- Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen. *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: CV. Sagung Seto, 2006.
- S. Nasution. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara2011.
- Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Susilo Maryoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Veithszal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- www.id.wikipedia.org, diunduh pada 23 Mei 2017.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Zuhairi, dkk. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi*. Metro : STAIN Jurai
Siwo Metro, 2016.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-157a/In.28/FEBI/PP.00.9/05/2017

03 Mei 2017

Lampiran :-

Perihal : Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Liberty, SE.,MA
2. Zumaroh, M.E.Sy
di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Engga Mardiana Syafa'Ah
NPM : 141262010
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Latar Belakang Pendidikan (Studi Kasus Di Bmt Mitra Ummat Rumbia)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan,
Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 197209232000032002

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)

A. Wawancara (*interview*)

1. Wawancara dengan pimpinan pusat BMT Arsyada

- a. Apa saja kompetensi karyawan yang dibutuhkan di BMT Arsyada?
- b. Bagaimana penilaian kinerja karyawan di BMT Arsyada?
- c. Siapa yang menilai kinerja karyawan?
- d. Sudah sesuaikah kompetensi karyawan yang ada dengan yang diinginkan?

2. Wawancara dengan Manajer BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

- a. Bagaimana kompetensi karyawan di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII?
- b. Siapa yang menilai kinerja?
- c. Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara BMT Arsyada melakukan penilaian kinerja karyawan?
- d. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?
- e. Pernahkah dilakukan evaluasi kinerja karyawan? Bagaimana caranya?

3. Wawancara dengan Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII

- a. Apa kompetensi yang anda miliki?
- b. Sesuaikah kompetensi anda dengan pekerjaan anda di BMT?
- c. Bagaimana cara anda bekerja?
- d. Adakah program pengembangan kompetensi yang dibuat oleh manajemen BMT untuk meningkatkan kompetensi anda?

- e. Apa saja kendala dalam melaksanakan tugas anda?
- f. Bagaimana anda mengatasi kendala tersebut?

B. Dokumentasi

1. Sejarah, visi dan misi, dan struktur organisasi BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.
2. Daftar riwayat hidup (CV) Karyawan BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII.
3. Literatur tentang kompetensi SDM dan kinerja karyawan.

Metro, November 2018
Mahasiswa Ybs.



Engga Mardiana Syafa'ah
NPM. 141262010

Pembimbing I



Liberty, SE. MA
NIP.19740824 200003 2 002

Pembimbing II



Zumaroh, M.E.Sy
NIP. 19671025 200003 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 2521/In.28/D.1/TL.00/11/2018
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Manajer BMT Arsyada Kantor
Cabang Gaya Baru VIII
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 2520/In.28/D.1/TL.01/11/2018, tanggal 08 November 2018 atas nama saudara:

Nama : **ENNGA MARDIANA SYAFA`AH**
NPM : 141262010
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT ARSYADA KANTOR CABANG GAYA BARU VIII)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 08 November 2018

Dekan I,



[Signature]
H. M. Saleh MA

NIP. 19650111 199303 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 2520/In.28/D.1/TL.01/11/2018

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
 menugaskan kepada saudara:

Nama : **ENGGA MARDIANA SYAFA'AH**
 NPM : 141262010
 Semester : 9 (Sembilan)
 Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT ARSYADA KANTOR CABANG GAYA BARU VIII)".
2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
 Pada Tanggal : 08 November 2018

Mengetahui,
 Pejabat Setempat



11 199303 1 0014



Alamat : Jl. Raya Brantasena Km 1 Gaya Baru VIII Kec. Seputih Surabaya Kab. Lampung Tengah

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

04/ARS/SK/SP.04/XI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dicki Fajar Subekti, S.Pd

Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah

NPM : 141262010

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan / Prodi : S1 Perbankan Syariah

Telah selesai melakukan penelitian di BMT Arsyada KC. Gaya baru VII, pada tanggal 07 November 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Latar Belakang Pendidikan (Studi Kasus Di BMT Arsyada KC. Gaya baru VIII)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

Manager KSPPS BMT Arsyada

Kantor Gaya Baru

Dicki Fajar Subekti, S.Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan Tanda Tangan
	Jumat/ 4 / 19 / 1	✓	Secara keseluruhan telah di perbaiki. Skripsi Acc. Siap di Munagosaikan.

Pembimbing I

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010

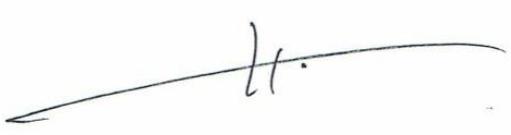


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan Tanda Tangan
	Rabu / 2 / 19 / 1	✓	Hasil wawancara yg mengacu dari APD harus tertuang pd bab 4 dan di narasikan - Bab 5 Perbaiki filems penulisan 

Pembimbing I

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan Tanda Tangan
1	Kamis, 27/10 /12	✓	Teknis pengethikan perbaikan mengacu pada buku panduan. Pada struktur organisasi di kemucutkan, Tidak perlu di paparkan secara keseluruhan per bagian - Cukup yg terlibat dan kesimpulan skripsi saja yg di paparkan _____ 21

Pembimbing I

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX / 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	21 / 18 / 12	✓	Acc bab IV & V, lanjutkan konsultasi ke pembimbing I dan siapkan keengkapan skripsi	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX / 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Sabtu / 15 Des 2018	✓	<ul style="list-style-type: none">- Profil lokasi penelitian masih kepanjangan, sederhanakan lagi- Di point jangan sebut nama narasumber lagi karena pada footnote sudah memakai inisial- Data dideskripsikan lagi dg bahasa peneliti sendiri- Data masih bahasa buku- Analisis masih bahasa buku- Pertanyaan penelitian belum kan terjawab di	
	Kamis / 20 / 18 12	✓	<ul style="list-style-type: none">- Penyajian data- Beri indikator pengukuran kompetensi SDM- Analisis blm maksimal	

Pembimbing II,

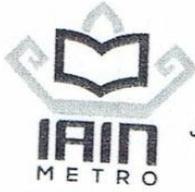
Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX / 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu/ 28 Nov 18	✓	<ul style="list-style-type: none">- Profil lokasi penelitian di sederhanakan maksimal 4 lembar- Pada point B pastikan APD sudah terpakai seluruhnya dan datanya tersaji- Penulisan harus sistematis- Pastikan SDP sudah diwawancarai- Setelah penyajian data sejenis, dijelaskan lagi dg bahasa sendiri- Pada point C harusnya tidak disajikan pernama, tapi kondisi, hasil penelitian & deskripsi analisis- Boleh menggunakan teori untuk Penguat- Data analisis belum tergambar jelas jadi analisisnya belum mengeras- Bahasa analisis itu bahasanya peneliti, bukan bahasa buku	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sv.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



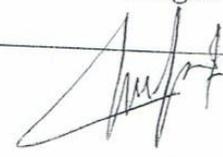
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Semin 5/6 - 18		APD telah memenuhi kriteria utk di pertanyakan APD Acc lanjutan ke tahap selanjutnya	 

Pembimbing I

Liberty, SE. MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah
NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	05/2018 /11	✓	- Penyusunan APD lihat di BAB II - Tambahkan literatur tentang Kompetensi SDM dan Kinerja Karyawan	
	05/2018 /11	✓	ACC APD. Lanjutkan ke Pembimbing I	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	24 / 18 / 10	✓	Proposal telah di sidangkan dan sudah di perbaiki sesuai arahan Acc bab 1, 2, 3.	

Pembimbing I

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	22 / 10 18	✓	<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan sumber data primer (tambah pimpinan Kantor pusat)- Tambahkan buku yang inti dan lengkap pada sumber data sekunder- Tambahkan pimpinan Kantor pusat untuk di wawancara	
	24 / 10 18	✓	Ace bab III, lanjutkan penyusunan APD	

Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Zumaroh, M.E.Sy.
NIP. 19671025 200003 1 003

Engga Mardiana Syafa'ah
NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu, 17/10 10	✓	- Jelaskan dengan bahasa sendiri setelah mengutip - Tambahkan referensi	
	21-10-18	✓	All bab II, lanjutkan konsultasi ke pembimbing I	

Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Zumaroh, M.E.Sy.
NIP. 19671025 200003 1 003

Engga Mardiana Syafa'ah
NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : IX/ 2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	10 / 18 / 10	✓	<ul style="list-style-type: none">- Penulisan footnote harus sistematis- Jangan memasukkan Penelitian relevan di LBM- Ubah pertanyaan penelitian- Tujuan dan manfaat penelitian disesuaikan	
	12 / 18 / 10	✓	Acc bab I, lanjutkan konsultasi ke pembimbing I	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII/ 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	09/10 /10	✓	Bimbingan Outline Outline Acc lanjutkan ke tahap selanjutnya ←	

Pembimbing I

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	8 / 18 / 10	✓	- outline pembahasan dari kuantitatif ke kualitatif - komponen outline disesuaikan	rf
	10 / 18 / 10	✓	Aec outline	rf

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 31/5-18	✓	Telah di perbaiki sacara keseluruhan Bab 1, 2, 3 Acc diap utu di siminasikan	 

Pembimbing I

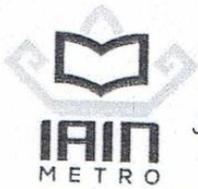
Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 30/10 /15	-	* Teknis wawancara di sebutkan siapa saja. * Cari landasan hukum (ayat / hadis) yg sesuai dgn judul peneliti / skripsi. * lampirkan Dapus. * lampiran lainnya	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
2	Senin.	✓	Teknis pengutipan di perhatikan sesuai arahan saat bimbingan. * Pada bab ij tidak kumpulan footnot, harus ada narasi dari penulis ttg makna kutipan. * perbaiki	  

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE. MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1	Selasa. 22/5-1	✓	Pembahasan judul berdas lokasi tempat penelitian di Acc. Lanjutkan ! —————/—————	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Liberty, SE. MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Engga Mardiana Syafa'ah
NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	perhatikan lokasi penelitian di judul dgn di isi proposal, jika pindah lokasi harusnya tdk ada perbedaan antar keduanya & ada form perubahan judul / lokasi yg disetujui pembimbing I & II	
		✓	ACC proposal, lanjutkan konsultasi ke pembimbing I	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII / 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	5-3-2018	✓	<ul style="list-style-type: none">- LBM dilengkapi dg cerita yg melatar belakangi keinginan meneliti (legalisasi akademik)- Footnote skematik justipg- Mengutip harus jelas sumbernya- LBM jangan disajikan menyempai kesimpulan- Literatur ditambah- Sumber data primer perlu dimasukkan karyawan & DPS- Sumber data sekunder dilengkapi penyebutannya- Perlu observasi & kerja mengamati cara kerja karyawan shg dpt menilai kinerja	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII/ 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	1-1-2018		<p>Coba diperhatikan lagi detail catatan bimbingan sebelumnya supaya lebih maksimal perbaikannya.</p> <ul style="list-style-type: none">- Lbm belum memperlihatkan permasalahan yg akan diteliti- sumber data primer diperbaiki- kesalahan dan kelemahan penulisan masih pd tempat/ bagian yg sama	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah
NPM : 141262010

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
Semester/ TA : VII/ 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	6-10-2017	✓	<p>keberwakilan</p> <ul style="list-style-type: none">- SD Sekunder, dijelaskan apa dokumen yg dibutuhkan- Teknik pengumpulan data harus jelas & apa & ditugaskan ke siapa- Kaidah tata bahasa diperhatikan, termasuk EYD- Teknik analisis data terbalik penjelasannya	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sv.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail:
iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII/ 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	6-10-2017	✓	<ul style="list-style-type: none">- Bedakan sumber baca & teori antara penelitian di bank & di BMT.- Pengetikan (jarak, dll) ikuti pedoman- Literatur, usahakan gunakan yg up to date- Jenis penelitian, jelaskan detail lokasinya- Sifat penelitian anda apa & jelaskan, & hanya teorinya- Sumber data primer disesuaikan dg variabel judul & kebutuhan data lapangan serta varian SDM yg ada di lokasi dgn memperhatikan	zf

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGANSKRIPSI

Nama : Engga Mardiana Syafa'ah Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 141262010 Semester/ TA : VII/ 2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	6-10-2017	✓	<ul style="list-style-type: none">- Lem masih sangat dangkal masalah yg ingin difelisi tdk tampak karena blm ada data awal lapangan- Manfaat praktis terkait kompetensi SDM blm ada- Perbedaan penelitian relevan belum spesifik dari sisi fokus penelitian- Teori yg dikutip di bab banyak yg tdk sesuai dg sub judul teori yg disajikan- Teori yg digunakan harus disesuaikan dg fokus penelitian & kebutuhan analisis data- Setelah mengutip teori jelaskan kembali dg bahasa anda sendiri- Cari variabel teori relevansi LB pendidikan dg kompetensi SDM	

Pembimbing II,

Zumaroh, M.E.Sy.

NIP. 19671025 200003 1 003

Mahasiswa Ybs,

Engga Mardiana Syafa'ah

NPM. 141262010



Wawancara dengan Bapak Dicki selaku Manager BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII



Wawancara dengan Ibu Wulandari selaku Teller/CS BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII



Wawancara dengan Bapak Rosid selaku AO/FO BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII



Transaksi teller dengan anggota BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-65/In.28/S/OT.01/01/2019**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

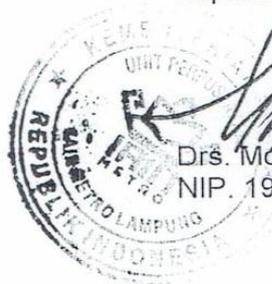
Nama : Engga Mardiana Syafa`Ah
NPM : 141262010
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018 / 2019 dengan nomor anggota 141262010.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 09 Januari 2019
Kepala Perpustakaan



[Handwritten Signature]
Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

RIWAYAT HIDUP



Engga Mardiana Syafa`ah dilahirkan di Desa Restu Baru, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 24 Agustus 1995. Penelitian merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Putri dari pasangan Bapak Markuat Miftah dan Ibu Wakini. Bertempat tinggal di Desa Reno Basuki, Kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah. Berikut ini riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh:

1. TK LKMD Rumbia pada tahun 2001
2. SDN 02 Reno Basuki pada tahun 2007
3. SMP N 1 Rumbia pada tahun 2010
4. SMA Negeri 1 Rumbia pada tahun 2013

Kemudian pada tahun 2014 peneliti melanjutkan studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, mengambil prodi S1 Perbankan Syariah, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam. Kemudian pada tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung. Pada akhir masa studi, peneliti mempersembahkan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada KC. Gaya Baru VIII)**”.