

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI LKM SYARIAH BWM AL AZHAR JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah (PS)



Oleh:

ILFI NURDINA
NIM: 083133109

IAIN JEMBER

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH (PS)

JULI, 2021

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI LKM SYARIAH BWM AL AZHAR JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah (PS)

Oleh:

ILFI NURDINA
NIM: 083133109

Disetujui Dosen Pembimbing



Retna Anggitaningsih, S.E., M.M
NIP. 19740420 199803 2 001

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LKM SYARIAH BWM AL AZHAR JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah (PS)

Hari : Rabu

Tanggal : 15 Juli 2020

Tim Penguji

Ketua

Hi. Nurul Setianingrum, SE., M.M
NIP. 19690523 199803 2 001

Sekretaris

Dr. Hersa Farida Ooriani, M.EI
NIP. 19861129 201801 2 001

Anggota:

1. Dr. Nurul Widvawati IR, M.Si
2. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M

Menyetujui
Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember



Wahidin Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 1980807 200003 1 001

MOTTO

Kompensasi adalah perekat antara karyawan dengan perusahaan. Tentunya masalah besaran upah adalah hal yang krusial untuk diperbincangkan. Jadilah negosiator ulung yang mempromosikan diri untuk mendapatkan nilai lebih di mata instansi atau perusahaan.

Tak seorang pun di dunia ini yang ternama hanya semata-mata karena bakat yang dimiliki saja, melainkan bekerja dapat mengubah bakat menjadi suatu yang jenius
(Anna Pavlove)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Ayahanda tercinta (Alm. Ahmad Sutomo) yang selalu mengingatkanku untuk menggapai cita-cita di masa depanku, dan senantiasa memberi nafkah untuk belajarku di waktu beliau ada.
2. Ibunda tersayang (Khuroiroh) yang selalu ada dikala bahagia dan dukaku. Inilah ikhtiar anakmu yang selama ini engkau berikan motivasi dan do'a setiap kali selesai sholat.
3. Para adik-adikku (M. Agus Syarif Toyib, Sania Maulidyah, dan Halimma Ramadhani) yang setia menemaniku dikala sehat dan sakitku, dan selalu memberi semangat atas apa saja yang akan kulakukan setiap saat.
4. Zaujii Habiibii (Rahmatullah, S.Pd) yang menjadi pendamping khusus dikala aku membutuhkan segala apa yang membuat aku resah dan gelisah, dan menemaniku di setiap sedih dan bahagiaku.
5. Teman-teman kelas J3 Perbankan Syariah angkatan 2013 dan seperjuangan, semoga sukses bersama.
6. Untuk Yayasan Pendidikan Al Azhar yang selalu menolong dan memberi teduhan hangat dalam keadaan apapun.
7. Almamaterku IAIN Jember.
8. Guru spesialku dari jenjang TK Amirul Amien, MIMA 01 KH. SHIDDIQ, MTs Al Azhar, dan SMA plus Al Azhar yang selalu memberikan semangat dan tidak lupa dengan do'anya.
9. Tak lupa juga para Dosen IAIN Jember tercinta. Terimakasih atas segalanya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Meskipun banyak sekali kekurangan di dalamnya.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita nabi besar Nabi Muhammad SAW serta seluruh keluarga, sahabat, tabi'in, 'ulama', dan orang-orang yang senantiasa mempelajari dan mengamalkan semua sunnahnya.

Seiring dengan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada kedua orang tua tercinta atas segala pengorbanan dan doa restu serta kasih sayangnya, yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku rektor IAIN Jember

2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M. Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Jember
4. Ibu Retna Anggitaningsih, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Segenap bapak dan ibu dosen IAIN Jember.
6. Seluruh guru-guruku mulai TK, MI, MTs, SMA, dan ustadz dan ustadzah di dalam maupun di luar pondok pesantren.
7. Pengasuh pondok pesantren Al-Azhar Jember (Drs. KH. Abdul Hamid Hasbullah dan keluarganya) serta asatidz dan asatidzah yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Almamaterku, IAIN Jember yang kubanggakan.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan, sehingga masih perlu penyempurnaan. Namun, walaupun referensi dan waktu yang terbatas, penulis mencoba untuk menyusunnya berdasarkan kemampuan yang penulis miliki dan untuk lebih menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari para pembaca skripsi ini. Dan, semoga amal baik yang telah bapak/ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

ABSTRAK

ILFI NURDINA, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. 2020 : Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember.

Kompensasi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan atau instansi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan atau instansi harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan atau instansi adalah kompensasi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan atau instansi terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini yaitu (1) Apakah ada Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap Kinerja karyawan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? (2) Apakah ada Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? (3) Seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap Kinerja karyawan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember. (2) Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember. (3) Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian metode asosiatif yang berbentuk hubungan kausal. Populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan di LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 24 responden karyawan dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Setelah itu dilakukan analisis data dengan menggunakan analisa data kuantitatif. Alat analisa data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda (uji *t* dan uji *F*) dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pemberian kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan. Variabel pemberian kompensasi nilai $t_{hitung} -0.831 < t_{tabel} 1.6605$, nilai signifikan $0,707 > 0,05$, dan variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 3.72 > t_{tabel} 1.6605$ nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 15.666 > F_{tabel} 2,70$, nilai signifikan $0,003 < 0,05$.

Kata kunci : Pemberian kompensasi, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

ILFI NURDINA, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. 2020 : Compensation awarding and official competence to official performance Satisfaction at LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember City.

Compensation as motivation to increase official performance. As business has become increasingly competitive, the result is that companies are faced with the challenge of remaining in business. Because of that, companies must be able to compete and one tool that can be used by a company is compensation. Official performance highly can reached if all elements which there in company integrative be good, and able to run the character with necessary and official eagerness. Because of that, need to support the competence purpose increase to official performance.

The formulation of the problems examined in this thesis are (1) Is there any effect of compensation awarding on official performance Satisfaction at LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? (2) Are there Effects of official competence on official performance Satisfaction at LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? (3) How big is the effect of compensation awarding and official competence on official performance Satisfaction simultaneously in LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember? The purpose of this study are: (1) To find out whether there is an Effect of compensation awarding on official performance Satisfaction at LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember. (2) To find out whether there is an Effect of official competence on official performance Satisfaction in LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember. (3) To find out how much influence the compensation awarding and official competence on official performance Satisfaction simultaneously at LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember.

This research uses a quantitative approach to the type of assosiatif methode. The population and sample of the study were some official of LKM Syari'ah-BWM Al Azhar Jember Sub-Branch by distributing questionnaires as many as 24 customer respondents with saturated sampling (census) techniques. After that the data analysis is done using quantitative data analysis. Data analysis tools include validity, reliability, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) and multiple linear regression analysis (t test and F test) with the help of SPSS version 16.0 for windows. This study can be concluded that partially compensation Awarding variables have no positive and significant effect. Compensation awarding variable $t\text{-count} -0.831 < t\text{ table } 1.6605$, significant value $0.707 > 0.05$, and official competence variables have a positive and significant effect with $t\text{count} 3.72 > t\text{ table } 1.6605$ significant value $0.001 < 0.05$. While simultaneously or together product variables, ratios, and service quality have a positive and significant effect on official performance satisfaction with a value of $F\text{count} 15.666 > F\text{table} 2.70$, a significant value of $0.003 < 0.05$.

Keywords: Customer Service, Teller and Customer Satisfaction.

DAFTAR ISI

Cover	i
Halaman Persetujuan	ii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Abstrack	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Metode Penelitian.....	12
H. Sistematika Pembahasan	25
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	27
B. Kajian Teori	31

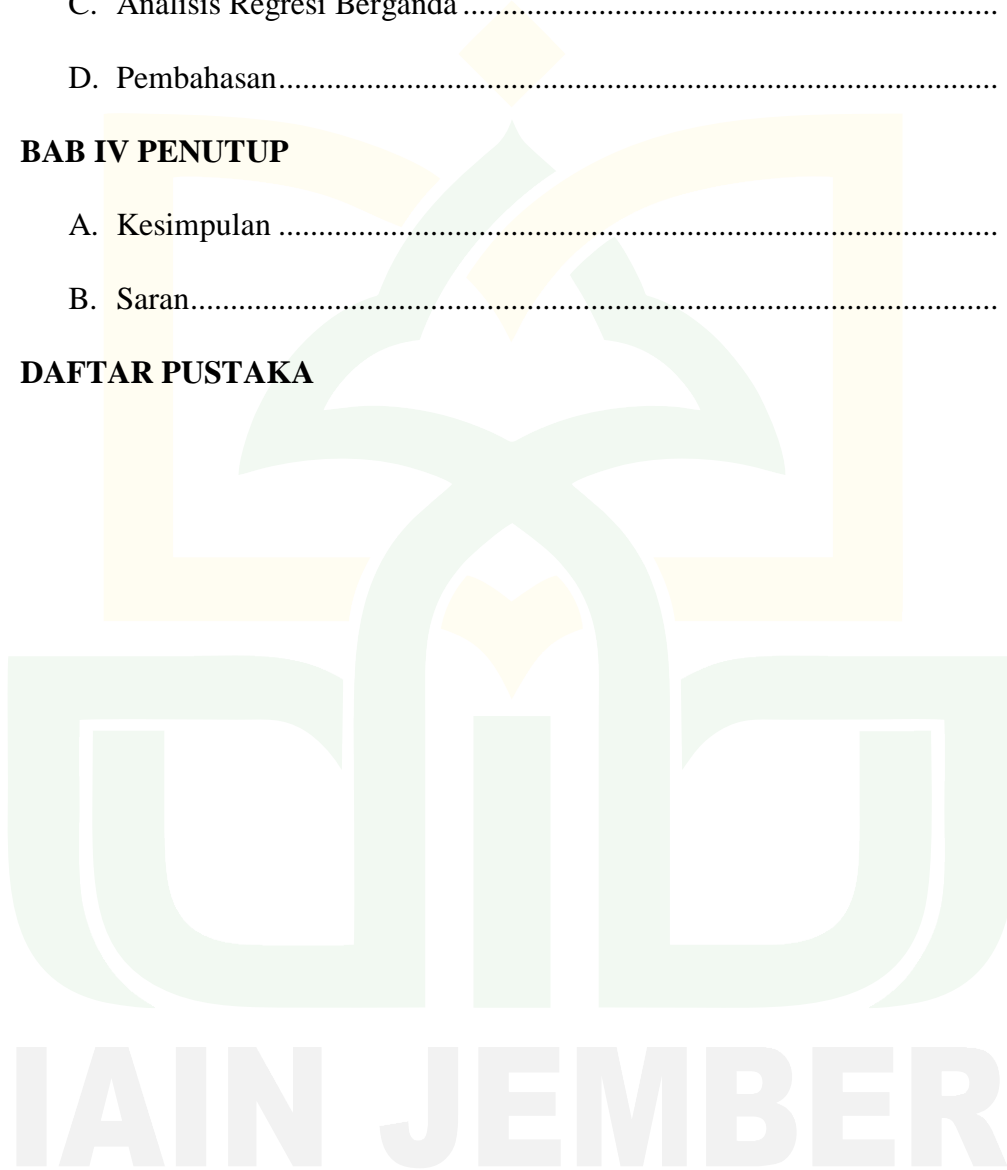
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian	70
B. Penyajian Data	100
C. Analisis Regresi Berganda	111
D. Pembahasan.....	116

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

3.1 Struktur Organisasi.....	76
3.2 Aspek Kerja.....	100
3.3 Skala Likert	101
3.4 Jenis Kelamin Responden	102
3.5 Umur Responden.....	103
3.6 Uji Validitas Data.....	104
3.7 Uji Reliabilitas	105
3.8 Hasil Uji Normalitas	107
3.9 Hasil Uji Kolmogorov.....	107
3.10 Hasil Uji Multikolinieritas	109
3.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	111
3.12 Persamaan Regresi Linier Berganda	112
3.13 Uji t.....	114
3.14 Uji F	115
3.15 Hasil Nilai t Hitung dan Signifikansi	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian sangat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.¹ Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen, baik manajemen secara umum maupun spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung manajemen yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi perjalanannya kurang

¹ S.P. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995), 134.

baik dalam mengatur organisasi atau perusahaan tersebut pasti akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Akan tetapi sebaliknya apabila dalam manajemennya baik, maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkat produksinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam berorganisasi. Maksudnya sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Jadi sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya seperti pemberian kompensasi yang layak. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah mahir sumber daya manusianya maka akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan tersebut.²

Kompensasi adalah hal yang sangat penting dimana merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan atau sumber daya manusia untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri terhadap perusahaan tersebut, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Hal ini

² Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), 1.

berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.³

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai berikut: Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan pada seluruh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan yang bersangkutan. Dan dalam hadits juga di jelaskan tentang memberikan pembayaran atau upah terhadap pekerja atau karyawan: “Dari Ibnu Umar R.A. bahwa Rosulullah SAW. bersabda: ‘Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.’ (H.R. Ibnu Majah)”⁴

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵ Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi karyawan. Robbins mengungkapkan bahwa kompetensi mempengaruhi langsung tingkat kinerja seorang karyawan lewat kesesuaian kompetensi pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kompetensi profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kompetensi yang profesional. Untuk itu kompetensi SDM (Sumber daya Manusia) karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan

³ H. Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan ke-4*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 219.

⁴ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2014), 118.

⁵ H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 118.

kompetensi kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.⁶

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kerja. Sehingga sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi, dan kinerjanya.

Pemberian kompensasi dan kompetensi pada karyawan dilakukan supaya lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka yang berprofesi sebagai karyawan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).⁷

Kinerja itu sendiri menyangkut mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung

⁶ Yeri Suryoadi dan Intan Ratnawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang" Jurnal, tanggal 7 Mei 2006, 3.

⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 228.

jawab dan pemanfaatan waktu. Sehingga didapat tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.⁸

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Islam memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaannya. Salah satu ciri profesionalisme yaitu, adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Wujud dari terciptanya kesejahteraan para karyawan perusahaan, yakni sebuah perusahaan harus memperhatikan karyawannya, agar tidak kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik dari hasil pekerjaannya. Pemberian kompensasi perlu diperhatikan supaya karyawan beranggapan bahwa sekeras apa pun karyawan bekerja, perusahaan harus mempedulikan karyawan. Apalagi pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk karyawan.

Berbagai macam penelitian dalam suatu perusahaan yang ada, ditemukanlah penelitian yang akan peneliti tulis yakni kompensasi dan kompetensi karyawan yang diterima olehnya sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Ketertarikan yang muncul pada objek penelitian yang akan

⁸ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), 199.

dilakukan oleh peneliti adalah sebagian besar karyawan mempunyai ketidakserasian terhadap pemberian kompensasi yang telah diperoleh nya, serta melakukan kompetensi yang karyawan punya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.”**

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan pernyataan singkat suatu masalah yang akan diteliti. Perumusan masalah atau pertanyaan penelitian merupakan tahap akhir penemuan setelah peneliti memilih bidang dan pokok masalah yang diteliti.⁹

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember?
3. Apakah pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember?

⁹ Etta Mamang Sangadji, *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Peneliti*, (Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2010), 73.

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa saja yang akan diberikan setelah melakukan penelitian. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap masalah yang akan diteliti. Khususnya mengenai pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan, juga dapat dijadikan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman penulis khususnya mengenai perbankan tentang pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan, sebagai langkah awal dalam berproses mengenal dunia perbankan.

b. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menumbuhkan minat segenap civitas akademika untuk mengkaji lebih dalam tentang perbankan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian yang terkait pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan.

c. Bagi Instansi Terkait

Diharapkan hasil penelitian bisa menjadi sumbangan yang konstruktif, dan juga sebagai informasi dan masukan bagi pihak Bank serta diharapkan bisa dijadikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan kompetensi karyawan, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Bagi masyarakat umum tentunya penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi, wawasan dan media sosialisasi mengenai pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian.¹⁰ Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua, variabel bebas (Independent variable) dan variabel terikat (Dependent variable). Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini sebagai variabel yang menjelaskan dalam fokus atau topik penelitian.¹¹

a. Variabel bebas

- a) Pemberian kompensasi (X1)
- b) Kompetensi karyawan (X2)

b. Variabel terikat

- a) Kinerja karyawan (Y)

2. Indikator variabel penelitian

Setelah variabel penelitian terpenuhi, kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator penelitian yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang akan diteliti.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo, 2006), 118.

¹¹ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), 67-68.

Tabel 1.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Pemberian Kompensasi (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> A. Secara langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Upah c. Insentif B. Secara tidak langsung <ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan keuangan b. Tunjangan hari raya c. Pelayanan kesehatan
Kompetensi Karyawan (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> A. Pengetahuan <ul style="list-style-type: none"> a. Tugas penting B. Keterampilan <ul style="list-style-type: none"> a. Kecakapan tugas C. Keahlian <ul style="list-style-type: none"> a. Teknis b. Konseptual c. Hubungan interpersonal
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> A. Kuantitas <ul style="list-style-type: none"> a. Kegiatan B. Kualitas <ul style="list-style-type: none"> a. Mutu pekerjaan C. Kerjasama <ul style="list-style-type: none"> a. Membentuk tim D. Ketepatan waktu <ul style="list-style-type: none"> a. Tepat dalam pekerjaan

F. DEFINISI OPERASIONAL

a. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi atau perusahaan.¹²

Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan pada seluruh karyawan

¹² Anoki Herdian Dito, *Pemahaman Tentang Kompensasi*, tanggal 20 Oktober 2011

sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala¹³ kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

b. Kompetensi karyawan

Kompetensi karyawan adalah kemampuan atau kesanggupan seorang karyawan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik/mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat.¹⁴

c. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.¹⁵

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.¹⁶

¹³ Veitzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 741.

¹⁴ R. Martindas, *Manajemen Sumber Daya Manusia : lewat Konsep A.K.U.*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2002), 16.

¹⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), 63.

¹⁶ [Http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html](http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html)

G. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya eksperimen atau non eksperimen. Tetapi di samping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil. Dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subyek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.¹⁷

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode assosiatif berbentuk hubungan kausal. Dimana yang dimaksud dengan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).¹⁸ Adapun independen dalam penelitian ini ada dua, yaitu kompensasi dan kompetensi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Hal ini terlihat dari rumusan masalah yang ditanyakan oleh peneliti bersifat ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo, 2010), 64.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 36-37.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁹ Penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus. Teknik sensus adalah semua jumlah populasi dijadikan sampel yaitu karyawan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

1) Teknik dan Instrumen Pengumpulan data

Bagian terpenting dalam proses penelitian adalah yang berkenaan dengan data penelitian. Sebab ini inti dari sebuah penelitian adalah terkumpulnya data informasi, kemudian data ini diolah atau dianalisa dari akhir dan hasil analisis tersebut diterjemahkan atau diinterpretasi sebagai kesimpulan penelitian.

Adapun instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan acara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).²⁰ Data yang ingin diperoleh dari wawancara ini adalah:

- 1) Macam-macam jenis kompensasi yang diberikan oleh LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember
- 2) Beberapa indikator dari kompetensi karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

¹⁹ Ibid., 80-81.

²⁰ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 170.

3) Penilaian kinerja terhadap karyawan LKM Syariah Bank Wakaf
Mikro Al Azhar Jember

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²¹ Pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak akan terlepas dari indikator-indikator dari variabel yang terdapat pada judul penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen, catatan harian dan sebagainya.

d. Observasi

Observasi, di dalam pengertian psikologi, atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan secara langsung. Dimana observasi ini dilakukan untuk melihat kinerja karyawan di LKM Syariah Bank

²¹ Ibid., 142.

Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar, dan dokumen terkait penelitian yang dilakukan.²²

3. Analisis data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.²³

Kegiatan menganalisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap antara lain:

a. *Proses Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

b. *Proses Coding*

Proses pengubahan data kuantitatif, menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori yang penting (pemberian kode).

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 199-200.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 199.

c. *Proses Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung kepada anggapan atau opini responden.

Adapun skor yang digunakan adalah:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi skor 4 |
| 3) Biasa Saja (BS) | diberi skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

d. *Tabulasi*

Menyajikan data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan *software* statistik yaitu SPSS.

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yang artinya suatu analisa yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisa data maka penelitian menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1) Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Begitu pula dengan angket, sebelum diedarkan kepada responden diuji terlebih dahulu validitasnya, reliabilitasnya, pembobotan itemnya. Apabila ternyata ada alat pengumpul data yang belum memenuhi syarat tersebut, diulangi dan direvisi serta diuji cobakan lagi sehingga terpenuhi syarat sebagai instrumen yang baik.

Dengan demikian, apabila diperlukan dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan pedoman observasi dan angket maupun pelaksanaa, sehingga memberikan alternative pemecahan terhadap permasalahan yang dapat diantisipasi sebelumnya.²⁴

²⁴ Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah pengantar)*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 41.

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.²⁵

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrument dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.²⁶ Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.²⁷

Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Jika r hitung $>$ r tabel = valid

Jika r hitung $<$ r tabel = tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik

²⁵ Sugiono dan Eri Wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, (Bandung: ALFABETA, 2002), 220.

²⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2010), 353.

²⁷ Eri Wibowo, *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, (Bandung: ALFABETA, 2002), 220.

(kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya.²⁸

Pengukuran reliabilitasnya dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$ = reliabel

Hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ = tidak reliabel

2) Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas,

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 268.

dan auto korelasi. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas.

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data model regresi linier memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal. Jika residual tidak ada yang terdistribusi normal maka kesimpulan statistic menjadi tidak valid atau bias. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot* dan diuji statistic *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila grafik normal *probability plot* tampak bawah ada titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki berdistribusi normal, atau memenuhi data asumsi klasik normalitas. Lebih lanjut pada uji statistic *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika didapat nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal acara *multivariate*.

b) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data suatu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*.

c) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Adapun cara mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah salah satunya dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel *coefficients* hasil dari output SPSS. Jika nilai VIF > 10 maka model regresi tersebut ada multikolinieritas antar variabel bebas. Namun jika

sebaliknya, nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.²⁹

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dengan satu variabel terikat.³⁰

Adapun variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi dan kompetensi karyawan. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Keterangan

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta atau intercept

b_1 : Koefisien Variabel Pemberian Kompensasi

X_1 : Variabel Independen (kompensasi)

X_2 : Variabel Independen (kompetensi)

B_2 : Koefisien Variabel kinerja karyawan

²⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2010), 63-66.

³⁰ Riduan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 108.

Untuk mengetahui serta menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan SPSS.

4) Uji koefisien determinasi (R^2)

Bahwa R^2 disebut sebagai koefisien determinasi yakni dalam regresi menggambarkan besarnya kemampuan serta variabel y sebagai variabel terikat.³¹ Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi pada output SPSS dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary*.³²

5) Uji Hipotesis

a. Analisis uji t (Parsial/sendiri)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.³³ Uji t bisa dikatakan pula sebagai uji signifikansi secara parsial (satu-satu). Uji t juga dikatakan

³¹ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, (Malang: UMM Press, 2004), 174.

³² *Ibid.*, 192.

³³ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, (Malang: UMM Press, 2004), 179.

sebagai pengujian secara individual yang mana pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu X (X_1 atau X_2) yang mempengaruhi Y.³⁴

b. Analisis uji f (Simultan/bersama-sama)

Uji f dalam regresi berganda dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.³⁵ Pengujian hipotesis ini disebut juga dengan pengujian serentak yang merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.³⁶ hal ini dilakukan dengan jalan membandingkan antara f hitung dan f tabel dengan kriteria:

- a) $F_{hitung} > F_{tabel}$ = terdapat pengaruh yang signifikan
- b) $F_{hitung} < F_{tabel}$ = tidak ada pengaruh yang signifikan

Cara lain bisa dilakukan dengan membandingkan nilai sig (pada print out SPSS dengan kriteria:

- a) $Sig < 0,05$ = terdapat pengaruh yang signifikan
- b) $Sig > 0,05$ = tidak ada pengaruh yang signifikan

c. Penetapan tingkat signifikansi

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena

³⁴ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infernsif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002). 267.

³⁵ Riduan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 323.

³⁶ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infernsif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 264.

tingkat signifikansinya itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.³⁷

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah pemahaman dan klarifikasi penulisan, peneliti membagi pembahasan bab, dan setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab, berikut uraiannya:

- a. BAB I merupakan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah yaitu landasan penulis mengapa tertarik meneliti judul dalam penelitian ini, rumusan masalah beserta tujuannya, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.
- b. BAB II berisi tentang kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu, kajian teori mengenai kompensasi dan kompetensi karyawan. Sekaligus mengenai penilaian kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.
- c. BAB III membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

³⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 460.

- d. BAB IV membahas penyajian data dan analisis yang meliputi: gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis, dan pengujian hipotesis serta pembahasan.
- e. BAB V merupakan bab yang terakhir yang berisikan kesimpulan dari penelitian ini, dan berisikan saran-saran dari peneliti.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian Ardy Afriansyah, 2016, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Semarang.”

Masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Pos Indonesia Semarang.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun variabel independennya yakni kompensasi dan konflik kerja. Sedangkan variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Metode analisis yang dipakai adalah uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi, sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan uji regresi linear berganda.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat atau objek yang diteliti di PT. Pos Indonesia Semarang, dan variabel independen yang konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Penelitian Ahmad Affandy, 2016, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi putera 1912 Cabang Balung Jember.”

Masalah yang diambil dalam skripsi ini adalah untuk meneliti seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana penelitian ini menyangkut perspektif islam pada asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah di dalam variabel independen menggunakan uji t. Dimana variabel X_1 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Sedangkan variabel X_2 berpengaruh negatif terhadap variabel Y.

Persamaannya terletak pada pengaruh kompensasi, sedangkan yang membedakan adalah variabel independen yakni kompensasi tidak langsung.

3. Penelitian Emmyah, 2015, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politekniknegeri Ujung Pandang.”

Motode penelitian yang digunakan adalah adalah penelitian kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang menunjukkan pengaruh yang kuat.

Persamaannya adalah pada variabel X yaitu kompetensi, dan perbedaannya pada variabel Y, yaitu kinerja pegawai.

4. Penelitian Fitria, 2017, yang berjudul “Pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.”

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan uji t dan uji f.

Hasil yang didapatkan adalah berupa kesimpulan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

IAIN JEMBER

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
1.	Ardy Afriansyah, 2016: Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Semarang	Independen: 1. Kompensasi 2. Konflik kerja Dependen: 1. Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Ahmad Affandy, 2016: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Balung-Jember	Independen: 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Dependen: 1. Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi langsung dan tidak langsung menggunakan Uji t menunjukkan bahwa variabel (X ₁) berpengaruh positif terhadap variabel (Y) sedangkan variabel (X ₂) berpengaruh negative terhadap variabel (Y)
3.	Emmyah, 2015: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang	Independen: 1. Kompetensi Dependen: 1. Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang menunjukkan pengaruh yang kuat

4.	Fitria, 2017: Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Independen: 1. Kompensasi Dependen: 1. Semangat kerja karyawan	Penelitian kuantitatif	Dari hasil hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan uji t dan uji f didapatkan kesimpulan bahwa independen tidak berpengaruh terhadap dependennya.
----	--	---	------------------------	---

B. KAJIAN TEORI

1. Pemberian Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kompensasi yang diatur dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen termasuk dalam hak yang bisa diperoleh baik oleh guru maupun dosen karena telah menjalankan tugas profesionalnya.³⁸

Sedangkan menurut Meldona kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif

³⁸ Halim Soebahar, *Profil Guru Indonesia Perspektif Sistem Perundang-Undangan Tentang Pendidikan dan Guru*, (Jember: Pena Salsabila, 2012), 185.

untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.³⁹

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan.⁴⁰ Kompensasi juga diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴¹

Pendapat lain mengatakan bahwa kompensasi adalah salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan, dimana kompensasi ini diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴²

Dalam Islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material maupun nonmaterial. Kesejahteraan material misalnya berbentuk uang atau

³⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 295-296.

⁴⁰ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 206.

⁴¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 118.

⁴² Siti Masrohatin, *Kompensasi dan Revitalisasi Kinerja Dosen*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 23.

barang, sedangkan kesejahteraan nonmaterial berwujud seperti pujian, kecepatan dalam memberi gaji, penghormatan dan sebagainya.⁴³

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua bentuk fasilitas yang berupa bentuk pembayaran tunai langsung, tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif atas jasa mereka menyelesaikan pekerjaan. Makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

2) Fungsi Pemberian Kompensasi

Perlu diketahui fungsi-fungsi dari pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

⁴³ Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam*, 140.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien mungkin dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan kebutuhan ekonomi

Sebagian akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa system pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

3) Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya.
- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari keterlibatannya.

- c. Pengadaan efektif, jika pengadaan kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.⁴⁴

Terdapat enam tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.
- b. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan karyawan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih langsung bekerja pada

⁴⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 245.

perusahaan itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya, dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.⁴⁵

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 188-189.

batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot.⁴⁶

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik.

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Memperoleh personil yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayarkan dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran

⁴⁶ Ibid., 189.

terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif bisa jadi para pekerja di bawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Jadi, jika dilihat dari paparan di atas tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya dan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4) Jenis-Jenis Pemberian Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih menggunakan istilah administrasi gaji dan upah. Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler bahwa kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Tetapi kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus.

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian ini, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.⁴⁷

⁴⁷ Drama, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Spervisor)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 185.

A. Pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.⁴⁸

⁴⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 360.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Dan pembagian kompensasi tidak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.⁴⁹

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan atau organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

a) Tunjangan karyawan

Tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian

⁴⁹ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), 85.

dari tunjangan ini.⁵⁰ Dan lebih lanjutnya tunjangan karyawan dibagi menjadi empat yaitu:

- a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.
- c. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- d. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.⁵¹

⁵⁰ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), 442.

⁵¹ *Ibid.*, 549.

5) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Bukanlah merupakan suatu pernyataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem kompensasi harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan tetapi merupakan kebenaran juga bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi, faktor-faktor tidak bisa dan tidak harus diperhitungkan.⁵²

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.⁵³

⁵² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 316.

⁵³ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 127.

2. Kompetensi Karyawan

1) Pengertian kompetensi

Dalam kamus Inggris Indonesia mengartikan kompetensi sebagai kemampuan atau keterampilan.⁵⁴ Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.⁵⁵

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.⁵⁶ Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.⁵⁷

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga sifat yang harus dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas atau melakukan pekerjaan.

⁵⁴ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 19.

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 202.

⁵⁶ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 250.

⁵⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 5.

Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kompetensi. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kompetensi kerjanya, karena kompetensi kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Kompetensi merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kompetensi menetapkan dan melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Kompetensi sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.⁵⁸ Kompetensi seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kompetensi ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seorang hanyalah untuk mengetahui tingkat kinerja orang tersebut apabila ia akan melakukan suatu pekerjaan, apakah hasilnya mereka nanti termasuk dalam kategori level tinggi atau di bawah rata-rata. Kompetensi seorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan, apabila

⁵⁸ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 78.

ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini:⁵⁹

- a. Watak, yaitu ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- b. Motif, yaitu apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku, yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- c. Konsep diri, yaitu sikap/nilai/*self image* dari orang-orang.
- d. Pengetahuan, yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. Keterampilan atau keahlian, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Penelitian ini hanya akan mengkaji konsep kompetensi dari aspek pengetahuan dan keterampilan saja. Karena kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk

⁵⁹ Ibid., 14.

dikembangkan. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

2) Jenis-Jenis Kompetensi

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip, dan prosedur yang secara probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna.⁶⁰

Pengetahuan sebagai kompetensi karyawan dalam penelitian ini bukanlah merupakan pengetahuan umum semata melainkan pengetahuan tentang tugas yang sangat penting bagi setiap staf untuk melaksanakan tugasnya. Pengetahuan yang baik tentang tugas dalam diri seorang staf cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Apabila pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan demikian sebaliknya.

Dalam bahasa Arab, pengetahuan disebut juga dengan *Al-'Ilmu* yang berarti mengetahui hakikat sesuatu dengan

⁶⁰ <https://id.m.wikipedia.org>, Selasa, 15 Agustus 2017.

sebenarnya. Dalam bahasa Inggris, dikenal sebagai *science* yang berarti pengetahuan.

Di dalam Al-Qur'an, kata *al-'Ilmu* disebut sebanyak 105 kali, dan dari akar katanya disebut dalam berbagai bentuk tidak kurang dari 744 kali. Hal ini menunjukkan tingginya kedudukan ilmu dalam kehidupan manusia. Wahyu pertama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW menyebutkan pentingnya membaca, pena, dan ilmu bagi manusia.⁶¹

b. Keterampilan

Keterampilan sebagai kompetensi karyawan dalam penelitian ini adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan seseorang pada waktu yang tepat. Staf yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat harus dapat berperilaku profesional yang dapat ditunjukkan dengan memiliki dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi staf, memiliki dan menerapkan keterampilan profesional dan kehidupan profesional. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin efisien badan, tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan memberikan pegawai keterampilan yang mereka butuhkan dan

⁶¹ M. Hadi Masruri dan Imron Rossidy, *Filsafat Sains dalam Al-Qur'an*, (Malang: UIN-Malang Press, 2007), 34-35.

dengan adanya keterampilan dapat meningkatkan rasa percaya diri staf dalam melaksanakan pekerjaannya.

Unsur yang membentuk keterampilan terdiri dari:

- a) Keterampilan teknis, kebanyakan diarahkan untuk menata dan memperbaiki keterampilan teknis pegawai dimana pekerjaan berubah akibat teknologi dan metode yang baru diperbaiki.
- b) Keterampilan antara pribadi, hampir semua pegawai termasuk dalam urut kerja. Kerja mereka tergantung pada kemampuan mereka untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan mereka.
- c) Keterampilan dalam memecahkan masalah, para pegawai harus mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya. Ini mencakup kegiatan mempertajam logika, sebab akibat mengembangkan alternatif, menganalisa alternatif dan memilih pemecahan.⁶²

c. Keahlian

Keahlian terdiri dari beberapa unsur penting, antara lain sebagai berikut:

- a) Keahlian teknis, keahlian menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk

⁶² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 260.

melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

- b) Keahlian konseptual, keahlian untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai
- c) Keahlian hubungan interpersonal, keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai dan melakukan negoisasi.

Ada dua jenis kompetensi, yaitu kompetensi mental dan kompetensi fisik. Adapun kompetensi mental antara lain:

- a. Kompetensi menangkap, sesuatu yang visual dan membuat konfigurasi dalam pikirannya.
- b. Kelancaran, dalam membuat kata-kata, ide-ide dan pertanyaan-pertanyaan lisan.
- c. Berpikir induktif, kompetensi mengambil kesimpulan dari pengalamannya.
- d. Memori asosiatif, kompetensi mengingat dan menghubungkan-hubungkan dalam satu rangkaian dengan sempurna yang menurut orang lain tidak ada hubungannya.

- e. Merentang memori, kompetensi mengingat secara sempurna dan memproduksinya ke dalam satu rangkaian butir-butir sesudah dipresentasikan hanya satu kali saja oleh orang lain.
- f. Kelancaran menghitung angka, kecepatan mengetahui hasilnya.
- g. Kecepatan dan ketepatan dalam mempersepsi.
- h. Berfikir deduktif, kecepatan dalam mengambil keputusan atas dasar hukum-hukum yang telah ada.
- i. Orientasi dan visualisasi spasial, kompetensi mempersepsi adanya pola-pola itu dalam memberi arti spasial.
- j. Pendalaman verbal, kompetensi memiliki banyak kata-kata dan kompetensi untuk mengaplikasikannya.

Adapun kompetensi fisik antara lain sebagai berikut:

- a. Kekuatan dinamis, kekuatan otot tanpa istirahat secara terus-menerus dalam waktu relatif lama.
- b. Keluwesan ekstensi, kompetensi untuk meluruskan otot batang tubuh dan punggung.
- c. Koordinasi tubuh, mengkoordinasi bagian-bagian dari tubuh padahal tubuh sedang bergerak.
- d. Keseimbangan tubuh, kompetensi membuat keseimbangan dan bagian-bagian tubuh yang tampak.

- e. Stamina, kapasitas untuk memelihara upaya secara maksimal yang diperlukan untuk melaksanakan mengenai jantung dan urat darah.

Kompetensi mental dan fisik ini diperlukan demi keberhasilan kinerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajer, terutama waktu rekruting.⁶³

3) Hubungan Sebab Akibat Kompetensi Dengan Kinerja

Sebenarnya hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi proses antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan. Maka pengelolaan sumber daya manusia

⁶³ Sigit Soehardi, *Esensi: Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), 24-25.

khususnya kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi atau perusahaan.⁶⁴

Kompetensi juga dapat digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi, dan kinerjanya.⁶⁵

Di tempat kerja, apabila seseorang mempunyai kompetensi secara baik atau tinggi jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal, sedangkan untuk mengetahui kompetensi seseorang dapat diperoleh melalui beberapa cara atau sumber yaitu dengan melalui cara berikut:

- a. *Referensi professional*, yaitu rekomendasi dari orang lain atau para professional atau atasan langsung.
- b. *Assessment center*, yaitu pusat pengukuran pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau disebut KSA melalui tes-tes.

⁶⁴ Moehleriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 10.

⁶⁵ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 267.

- c. *Psikotes*, melalui tes dan pengisian lembaran psikotes untuk mengetahui KSA
- d. *Wawancara*, yaitu dengan menanyakan secara langsung kepada yang bersangkutan.
- e. *Kuesioner perilaku*, yaitu dengan melihat jawaban dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada yang bersangkutan.
- f. *Penilaian 360 derajat*, yaitu dengan melakukan pengukuran kompetensi melalui penilaian atasan langsung, bawahan, teman selevel dan pelanggan atau konsumen yang bersangkutan.
- g. *Biodata*, yaitu dengan melihat biodata yang dibuat oleh yang bersangkutan.⁶⁶

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi karyawan, yaitu:⁶⁷

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru, atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir

⁶⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 11-12.

⁶⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 102.

positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir ke depan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik, dan umpan balik. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi berdampak baik terhadap budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

d. Karakteristik pribadi

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberi pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam menyelesaikan konflik dari pada mereka yang mudah mengelola respon emosionalnya.

e. Motivasi

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

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

3. Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja

Kinerja adalah seberapa produktif seorang karyawan dalam menghasilkan produk atau jasa yang diberikannya kepada organisasi.⁶⁸ Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

⁶⁸ Randal S. Shuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1999), 101.

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁹

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁷⁰

Kinerja juga merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah system yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.⁷¹

Kinerja juga merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan, semakin kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

⁶⁹ A.A. Anwan Prabu Mangkunegara, *Manajemne Sumber Daya Manusia: Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), 67.

⁷⁰ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 229.

⁷¹ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 198-199.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model *partner lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:⁷²

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada di bawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

⁷² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 96.

2) Pengukuran kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Dalam hal ini terdapat beberapa pengukuran kinerja antara lain:

a. Kuantitas

Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga dapat diartikan untuk mengukur seberapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan. Pengertian lain mengatakan bahwa kuantitas adalah sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.

b. Kualitas

Yaitu mutu hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan, sedangkan untuk barang biasanya adalah model, bahan, *image*, dan lain-lain. Pengertian lain mengatakan bahwa kualitas adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.

c. Ketepatan waktu

Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Pengertian lain mengatakan bahwa ketepatan waktu adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

d. Kerjasama

Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan

e. Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung risiko dalam bekerja.

f. Efektivitas biaya

Yaitu hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi, dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

g. Kebutuhan akan supervisi

Yaitu suatu aktifitas dimana pengawasan terhadap karyawan tentang bagaimana mereka dapat menjalankan fungsi dari suatu pekerjaan.

h. Pengaruh hubungan personal

Yaitu mengembangkan rasa penghargaan diri, berbuat baik dan bekerjasama dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.⁷³

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi dua jenis yaitu:

- a. Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar objektif.
- b. Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya didapat melalui keputusan atau pertimbangan subyektif.⁷⁴

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Keputusan yang diambil
- e. Perencanaan kerja

⁷³ H. John Bernadine dan Russell, *Human Resource Management, Second Edition*, (Boston: Mc Graw-Hill International Edition, 1998), 226.

⁷⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 63.

f. Daerah organisasi

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja tenaga produksi dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Sikap menghadapi pelanggan.
- b. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan.
- c. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas.⁷⁵

3) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.⁷⁶ Pendapat lain mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen untuk menilai hasil kerja seorang tenaga kerja dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan diskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.⁷⁷

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah penilaian terhadap watak sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi, menilai hasil kerja seorang tenaga kerja. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Dengan melakukan kegiatan penilaian kinerja dapat diketahui ketepatan dan ketidaktepatan kegiatan memprediksi.

⁷⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 230.

⁷⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 330.

⁷⁷ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), 188.

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Penilaian kinerja karyawan bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:⁷⁸

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Bagi setiap orang muslim yang bekerja atau karyawan muslim, hendaknya mempunyai keyakinan bahwa penilaian kinerja jangan semata-mata dijadikan patokan untuk sistem *reward* yang akan didapat, tetapi Allah SWT adalah penilaian yang paling adil dan bijaksana. Jika seorang karyawan muslim sudah mempunyai keyakinan ini maka kemauan untuk meningkatkan kinerja ialah karena Allah dan supaya ia tidak tergolong orang yang mendzolimi orang lain.

⁷⁸ Ahmad Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 135.

4) Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

- a. Memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja.
- b. Menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan.
- c. Menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan organisasi atau perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.⁷⁹

Tujuan penilaian kinerja antara lain:

- a. Menjadi dasar bagi pemberian *reward*.
- b. Membangun dan membina hubungan antar karyawan.
- c. Memberikan pemahaman yang jelas dan konkrit tentang prestasi riil dan harapan atasan.

⁷⁹ A. Kadir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 248.

d. Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.⁸⁰

5) Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja bermanfaat untuk kepentingan:

- a. Administrasi gaji.
- b. *Feedback* bagi pekerja.
- c. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individual pemegang pekerjaan.
- d. Mendokumentasikan keputusan personalia.
- e. Pengakuan terhadap kinerja individual.
- f. Mengidentifikasi kinerja yang jelek.
- g. Membantu identifikasi tujuan.
- h. Keputusan promosi.
- i. Menahan atau melepas orang.
- j. Mengevaluasi prestasi tujuan.⁸¹

6) Kriteria Kinerja

Terdapat beberapa kriteria kinerja dalam suatu organisasi.

Kriteria penilaian yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan.

a. Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa

⁸⁰ Ahmad Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 37.

⁸¹ Sigit Soehardi, *Esensi: Perilaku*, 133.

evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subyektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan. Dalam hal ini, evaluasi yang tidak akurat bisa timbul dan bisa pula menciptakan masalah hukum bagi organisasi atau perusahaan.

Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan, dan jika hubungan ini terbukti, pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat. sifat-sifat seperti adaptabilitas, pertimbangan, dan sikap bisa digunakan jika terbukti berhubungan dengan pekerjaan.

b. Perilaku

Ketika hasil tugas sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses evaluasi.

c. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis,

berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

d. Pencapaian tujuan

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.

e. Potensi perbaikan

Memasukkan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif.⁸²

7) Unsur-unsur penilaian kinerja

Belum terdapat kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian yang dilakukan oleh manajemen. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar yang baku unsur-unsur yang harus diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian antara lain sebagai berikut:

⁸² R. Wayne Mondy, *Human Resource Management*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 260.

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.
- c. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang diambilnya.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kompetensi untuk

menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- f. Kerjasama, yaitu kompetensi seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.⁸³



⁸³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga.....*, 193.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

Lembaga keuangan mikro (LKM) di Indonesia saat ini berkembang pesat dan mempunyai peran penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat. LKM bisa dikatakan sebagai salah satu pilar penting dalam proses intermediasi keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat kecil dan menengah guna untuk konsumsi maupun produksi serta juga menyimpan hasil usaha mereka. Di Indonesia yang merupakan negara kesatuan, maka LKM juga mempunyai lembaga yang syari'ah yakni bisa disebut dengan LKM Syari'ah. LKM Syari'ah dalam menjalankan usahanya berada dalam satu wilayah desa/kelurahan, kecamatan, atau kabuapen/kota. Jika LKM Syari'ah melakukan kegiatan usaha melebihi 1 (satu) wilayah kabupaten/kota maka ia wajib merubah bentuknya menjadi bank (lihat Pasal 16 & 27 UU-LKM). Dalam hal pembinaan, pengaturan, dan pengawasan LKM Syari'ah, baik yang berbadan hukum koperasi dan perseroan terbatas, dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Terkait dengan pembinaan terhadap LKM Syari'ah berbadan hukum koperasi, OJK akan melakukan koordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan koperasi. Dengan diberlakukannya Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro semakin mengukuhkan eksistensi LKM di Indonesia untuk melegitimasi aktivitasnya yang selama ini dianggap bermasalah dan tidak memiliki kepastian hukum.

Oleh karenanya, diperlukan peran aktif seluruh elemen masyarakat, salah satunya melalui pemberdayaan ekonomi umat yang juga menjalankan fungsi pendampingan. Pemberdayaan ekonomi umat harus hadir menjadi salah satu solusi dalam pengentasan ketimpangan dan kemiskinan. Salah satu elemen masyarakat yang memiliki fungsi strategis dalam pendampingan untuk mendorong perekonomian masyarakat adalah Pesantren. Dengan potensi 28.194 pesantren tercatat pada data Kementerian Agama Republik Indonesia, pesantren sebagai lembaga pendidikan yang berbasis agama ini memiliki potensi yang besar untuk memberdayakan umat dan berperan dalam mengikis kesenjangan ekonomi dan mengentaskan kemiskinan, khususnya masyarakat di sekitar Pesantren.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melihat adanya kebutuhan untuk mempertemukan antara pihak yang memiliki kelebihan dana untuk didonasikan kepada masyarakat dengan masyarakat yang membutuhkan pembiayaan untuk usaha dengan imbal hasil yang sangat rendah. Maka dari itu OJK memfasilitasi pembuatan model bisnis Bank Wakaf Mikro dengan platform Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dalam pelaksanaannya OJK bekerjasama dengan Lembaga Amil Zakat Bina Mitra Umat (Laznas BSMU) yang mempunyai misi Mengembangkan program berkelanjutan dan memberikan manfaat maksimal kepada masyarakat luas dan Membuat program-program yang mendorong transformasi penerima manfaat menjadi muzakki. Sebagai pemilik Program ini Laznas BSM Ummat bertugas melakukan proses pendampingan untuk pelatihan SDM serta pendampingan oprasional termasuk dalam penyiapan kelompok usaha masyarakat sekitar pesantren Indonesia (KUMPI) dan Halmi.

Dalam konteks program pemberdayaan masyarakat sekitar pesantren melalui lembaga keuangan mikro ini kita tidak bisa mengaplikasikan konsep LKM seperti yang dikehendaki dalam UU No. 1 Tahun 2018, karena dalam pelaksanaan LKM Syariah versi program atau bank wakaf mikro memiliki beberapa karakteristik diantaranya adalah : Non Deposit Taking, Menyediakan pendampingan dengan pembiayaan sesuai dengan Prinsip Syariah, Segmen pasar utama masyarakat miskin potensial produktif di sekitar pesantren, Penyaluran pinjaman atau pembiayaan menggunakan pendekatan kelompok dengan sistem tanggung renteng, Para Calon nasabah akan mendapat pelatihan dasar terlebih dahulu sebelum diberikan pembiayaan, Nasabah akan diberikan pendampingan secara berkala mengenai pengembangan usaha, manajemen ekonomi rumah tangga disertai pendidikan agama, Imbal hasil pembiayaan ekuivalen 2.5 - 3 % pertahun dan Pembiayaan diberikan tanpa agunan.

Di wilayah Jember khususnya, terdapat dua LKM Syari'ah yang telah diberikan oleh pusat pemerintah agar menjalankan proses bisnis yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat sekitar pesantren dari jeratan rentenir dan terlilitnya hutang. Yakni bertempat di pondok pesantren Al Azhar Jember dan di pondok pesantren Al Falah Silo. Disinilah ditemukan penelitian di Al Azhar dikarenakan dalam lembaga tersebut adanya ketidaksinambungan antara kinerja karyawan yang telah dilakukan terhadap pemberian kompensasi yang kurang mendukung dengan kompetensi karyawan yang dimilikinya. Selain itu, di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember masih memiliki nasabah yang lebih sedikit dibanding LKM Syari'ah Bank Wakaf Mikro Al Falah Silo. Tapi juga tidak terlalu jauh jarak jumlah

nasabah yang ada, dengan kata lain lokasi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember mengarah pada orang yang diatas rata-rata, yang artinya bukan orang mengah ke bawah atau orang yang memang membutuhkan dana pinjaman dari LKM Syari'ah Bank Wakaf Mikro tersebut.

Pada tahun 2017 tepat bulan oktober diberdirikannya LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember dengan melaksanakan pelatihan bersama PINBUK selama 2 minggu atau 14 hari lamanya. Pelatihan pertama dilaksanakan oleh pengelola BWM AL AZHAR JEMBER yang terdiri dari manajer, supervisor dan admin pembukuan/teller, kemudian dilanjutkan pelatihan pengurus BWM AL AZHAR JEMBER yang terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara selama 1 minggu atau 7 hari, serta dilaksanakannya pelatihan pengawas (koordinator dan anggotanya) dan pembina pondok pesantren (Pengasuh pondok pesantren) yang diamanati untuk menerima LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

2. Letak geografis LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

Penelitian ini mengambil lokasi di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang terletak di Jalan Wolter Monginsidi no. 94 Gg. Pesantren Kel. Tegal Besar Kec. Kaliwates Kab. Jember. Adapun batas-batas LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------|-----------------------------|
| Sebelah Utara | : Perumahan Muktisari |
| Sebelah Selatan | : Perkampungan Sumber salak |
| Sebelah Timur | : Sawah-Sawah |
| Sebelah Barat | : Perkampungan Kauman |

3. Visi dan Misi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

Dalam rangka mendorong tumbuh kembang LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, maka sebagai sebuah organisasi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember harus memiliki Visi dan Misi yang jelas dan tertulis.

a. Visi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember adalah:

“Menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat, dan kuat, yang berkualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian rupa sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian Allah memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan umat manusia pada umumnya”.

b. Misi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember adalah:

“Mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi”

“Mewujudkan gerakan pemberdayaan meningkatkan kapasitas dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaannya menuju tatanan perekonomian yang makmur dan maju”

“Mewujudkan gerakan keadilan membangun struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan, serta makmur-maju berkeadilan berlandaskan syari'ah dan ridha Allah SWT”

4. Struktur organisasi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

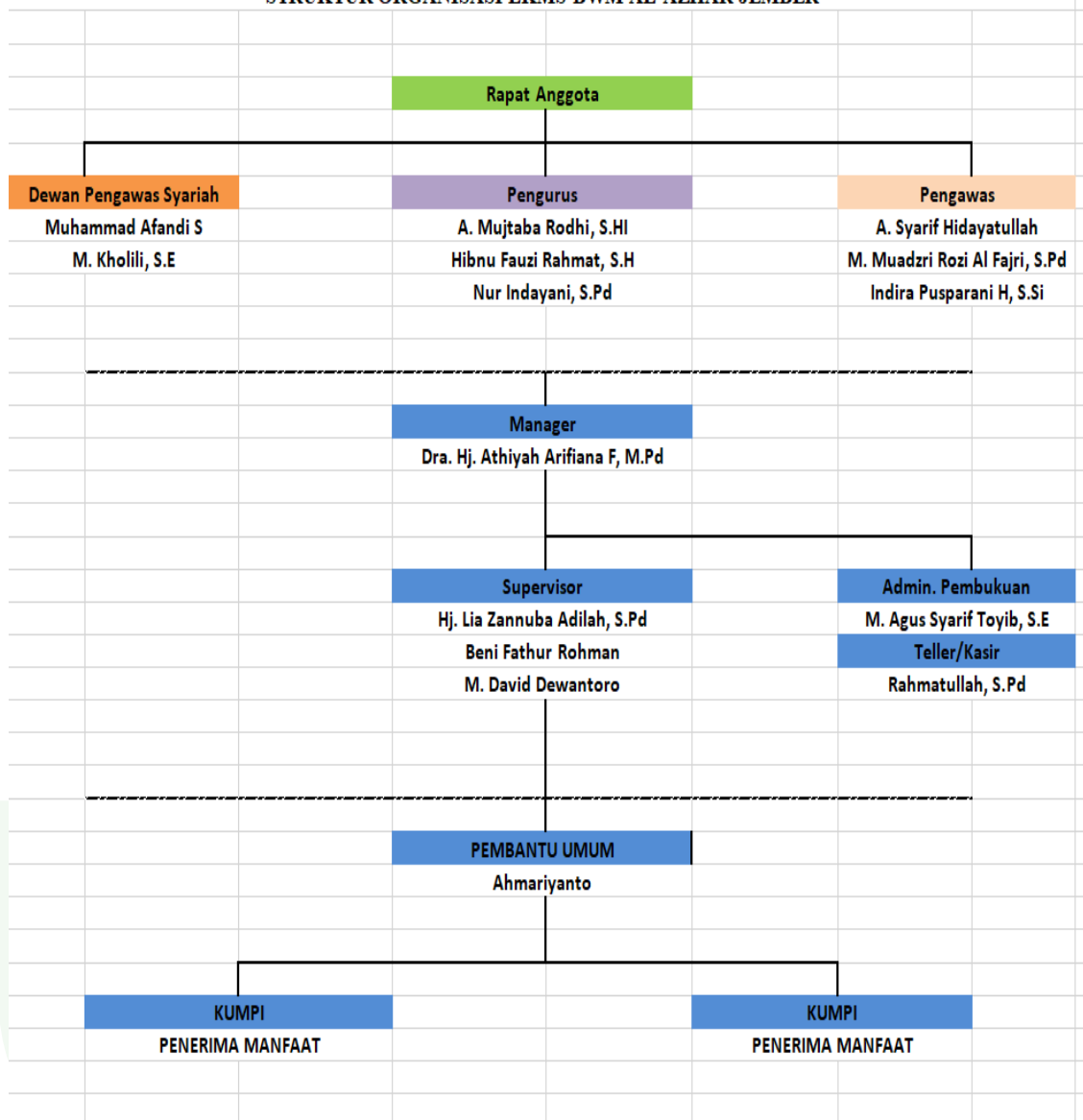
Struktur organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu agar supaya organisasi berjalan lancar, sehingga perlu adanya suatu proses penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi yang dapat memungkinkan adanya suatu kerjasama yang baik dalam usaha mencapai tujuan.

Struktur organisasi adalah bentuk atau bagan pengelompokan pekerjaan yang pembagiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan masing-masing yang bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan serta koordinasi yang baik dalam pelaksanaan tugas, maka di sini LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember melaksanakan struktur organisasinya.

Berikut adalah struktur organisasi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember:



Gambar 3.1
STRUKTUR ORGANISASI LKMS-BWM AL-AZHAR JEMBER



Sumber: ECG LKMS-BWM AL-AZHAR JEMBER JEMBER, (05 Juni 2017).

IAIN JEMBER

5. Tugas Dan Tanggung Jawab

Dalam sebuah struktur organisasi suatu lembaga keuangan, masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedures) atau bisa disebut dengan langkah-langkah kerja yang tertib. SOP adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional yang terstandar yang ada di dalam suatu organisasi.¹ Pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, seluruh karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Adapun spesifikasi atau pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut antara lain sebagai berikut:

A. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam tata kehidupan koperasi yang berarti berbagai persoalan mengenai organisasi ditetapkan dalam rapat ini. Di forum ini setiap anggota dapat berbicara memberikan usul dan pertimbangan, menyetujui suatu usul atau menolaknya.

Rapat anggota wajib dilaksanakan koperasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam satu tahun buku, khususnya untuk meminta keterangan dan pertanggungjawaban pengurus dan pengawas dalam melaksanakan tugasnya;

¹ IBI-LSPP, *Mengenal Operasional Perbankan 1*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 180.

- Fungsi rapat anggota

Rapat anggota berfungsi untuk menetapkan aturan-aturan strategis dalam organisasi, di antaranya:

- 1) Menetapkan isi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi sebagai sumber segala aturan koperasi
- 2) Menetapkan rencana kerja dan berbagai kebijakan yang harus dijabarkan lebih lanjut oleh pengurus
- 3) Memilih, mengangkat dan memberhentikan pengurus, pengawas, dan dewan pengawas syariah
- 4) Forum koordinasi pengurus, pengawas, anggota

B. Pengawas

Pengawas adalah perangkat organisasi koperasi yang bertugas mengawasi dan memberikan nasihat kepada pengurus. Pengawas dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Pengawas bertanggung jawab kepada rapat anggota.

- Fungsi pengawas

Terdapat 3 fungsi pengawasan yaitu:

1. Fungsi audit

Fungsi audit yang dimiliki oleh pengawas ini adalah memeriksa buku-buku/ catatan lembaga dan semua kegiatan lembaga secara efektif. Pengawasan membuat laporan paling kurang sebulan sekali. Para anggota pengawas dalam lembaga memastikan semua proses dan alur kerja sesuai dengan AD-ART.

2. Fungsi konsultasi

Pengawas selalu mengadakan kontak dengan pengurus baik saat mengadakan pemantauan/pemeriksaan maupun sesudahnya mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan atau diperbaiki serta saran-saran tindak lanjut dari hasil pemeriksaan.

3. Fungsi manajemen

Dalam usaha melancarkan dari pengawas, maka pengawas dapat merencanakan dan mengorganisir kegiatannya sehingga efektif. Tanpa membuat perencanaan kegiatan maka akan mengalami benturan saat pelaksanaan terutama bagi pengurus yang menyediakan bahan-bahan untuk diperiksa.

- Tugas pengawas

Pengawas dalam koperasi mempunyai tugas, antara lain:

- a) Merencanakan dan mengorganisir kegiatan pengawasan;
- b) Menjamin agar asset lembaga benar-benar terlindungi dan pengoperasiannya dilakukan secara efisien sesuai peraturan lembaga;
- c) Bertindak sebagai jembatan antara pengurus dan auditor eksternal;
- d) Meneliti dan menyetujui laporan keuangan statistic bulanan (LKSB);
- e) Meneliti surat-surat;
- f) Menilai kewajaran biaya;
- g) Mengkaji laporan auditor internal;

- h) Meneliti informasi keuangan secara berkala;
- i) Meneliti kelancaran simpanan dan pinjaman anggota;
- j) Meneliti pelaksanaan peraturan organisasi;
- k) Memeriksa pembukuan;
- l) Memeriksa buku anggota secara teratur dan mencocokkan dengan catatan yang dipegang manajemen;

- m) Menilai jalannya usaha;
- n) Menilai kinerja pengurus

- Tanggung jawab pengawas

Pengawas bertanggung jawab secara langsung kepada rapat anggota. Sebab pengawas dipilih langsung oleh dan dari anggota.

Pengawas bertanggung jawab atas hal-hal berikut:

- a) Pemeriksaan terhadap semua kegiatan dan kejadian di dalam lembaga, termasuk pemeriksaan buku-buku/catatan keuangan sebagaimana diatur dalam anggaran dasar lembaga;
- b) Pemeriksaan pembukuan tahunan (annual audit) guna dilaporkan kepada rapat anggota tahunan (RAT);
- c) Pemeriksaan buku anggota secara teratur dan mencocokkan dengan buku-buku yang dipegang oleh bendahara atau manager;
- d) Penilaian terhadap jalannya roda kerja (usaha) koperasi dan aktivitas para pengurus lembaga yang telah dipilih dalam rapat pengurus.

C. Dewan Pengawas Syariah

Sesuai dengan peraturan yang berlaku suatu lembaga keuangan uang menjalankan operasional berdasarkan prinsip syariah, maka LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember wajib membentuk Dewan Pengawas Syariah (DPS). DPS diangkat dalam rapat anggota atas rekomendasi DSN-MUI. DPS merupakan perangkat DSN-MUI yang bertugas mengawasi pelaksanaan fatwa dan keputusan DSN-MUI pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Dalam melaksanakan tugasnya DPS di samping bertanggung jawab kepada rapat anggota juga bertanggung jawab kepada DSN-MUI dalam melaksanakan tugasnya.

- Fungsi utama jabatan

DPS paling sedikit mempunyai tugas dan wewenang untuk memberikan nasihat, dan saran kepada pengurus, mengawasi aspek syariah kegiatan operasional LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, dan memberi opini syariah kepada pengurus dan pengelola tentang produk dan proses sesuai dengan fatwa DSN-MUI, serta sebagai wakil lembaga pada Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia.

- Tanggung jawab

Dewan Pengawas Syariah bertanggung jawab secara langsung kepada rapat anggota. Sebab Dewan Pengawas Syariah dipilih langsung oleh dan dari anggota juga bertanggung jawab kepada DSN-MUI karena pada hakikatnya DPS merupakan perwakilan DSN-MUI pada LKM

Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Dewan Pengawas Syariah bertanggung jawab atas hal-hal berikut:

- a) Memastikan dan mengawasi kesesuaian kegiatan operasional LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember fatwa yang telah ditetapkan oleh DSN-MUI;
- b) Nilai aspek syariah terhadap pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan LKMS;
- c) Mengkaji produk dan jasa baru yang belum ada fatwa untuk dimintakan fatwa kepada DSN-MUI.
- d) Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara islami melalui wadah LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

- Tugas-tugas pokok

- a) Memastikan produk dan jasa LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember sesuai dengan syariah
- b) Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan syariah
- c) Terselenggaranya pembinaan anggota dan nasabah yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota dan nasabah siap dan konsisten bermuamalah secara islam melalui wadah LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

- d) Membantu terlaksananya pendidikan anggota dan nasabah yang dapat meningkatkan kualitas aqidah, syariah, dan akhlak anggota dan nasabah.
- e) Membuat opini syariah atas permintaan/ Pernyataan dan/atau temuan di lembaga yang diawasinya; dan
- f) Melaporkan hasil pengawasan kepada DSN-MUI di dua kali dalam satu tahun.

D. Pengurus

Pengurus adalah perangkat organisasi koperasi yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan koperasi untuk kepentingan dan tujuan koperasi, serta mewakili koperasi baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Pengurus merupakan pemegang kuasa rapat anggota. Masa jabatan pengurus paling lama 5 (lima) tahun.

- Fungsi pengurus
 - 1) Memimpin usaha LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember di wilayah kerjanya sesuai dengan tujuan dan kebijakan umum yang telah ditentukan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember;
 - 2) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari anggota dan lainnya serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan utama

lembaga serta kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam mencapai target;

- 3) Melindungi dan menjaga asset perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya;
- 4) Membina hubungan dengan anggota calon anggota dan pihak lain (customer) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik;
- 5) Membina hubungan kerjasama eksternal dan internal, baik dengan para Pembina LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember setempat, badan usaha lainnya (UKM) maupun secara internal dengan seluruh aparat pelaksanaan (pengurus/pengawas), demi meningkatkan produktivitas usaha

- Tanggung jawab pengurus

Pengurus bertanggung jawab secara langsung kepada rapat anggota dan bertanggung jawab atas hal-hal berikut:

- 1) Menjabarkan kebijakan umum LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang telah disetujui rapat anggota;
- 2) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (financial non financial) kepada rapat anggota;
- 3) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya sesuai batas kewenangan;
- 4) Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target;

- 5) Bertanggung jawab atas tercapainya suasana kerja yang dinamis dan harmonis;
 - 6) Mengusulkan kepada rapat anggota tentang penambahan, pengangkatan dan pemberhentian pengelola sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional;
 - 7) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor;
- Tugas-tugas pokok pengurus berdasarkan jabatannya:
 - 1) Ketua
 - a) Memimpin, mengawasi dan mengkoordinasikan tugas pengurus lainnya
 - b) Memberikan laporan pertanggung jawab kepada RA
 - c) Memimpin rapat anggota dan rapat pengurus.
 - d) Menanda tangani buku daftar anggota dan daftar pengurus.
 - e) Menanda tangani surat-surat keluar.
 - f) Menanda tangani surat berharga bersama bendahara.
 - 2) Sekretaris
 - a) Memelihara buku-buku organisasi .
 - b) Bertanggungjawab dalam bidang administrasi/pembukuan
 - c) Menyelenggarakan notulen rapat.
 - d) Menyusun laporan organisasi.
 - e) Mengatur dan mengurus soal kepegawaian.

3) Bendahara

- a) Mengurus soal-soal keuangan.
- b) Membimbing dan mengawasi pekerjaan pemegang kas.
- c) Mengawasi agar pengeluaran tidak melampaui anggaran belanja,
- d) Menandatangani surat berharga bersama ketua.

E. Manager

- Identitas jabatan

Pengurus koperasi dapat mengangkat pengelola yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha dan keorganisasian. Dalam hal pengurus koperasi bermaksud untuk mengangkat pengelola, maka rencana pengangkatan tersebut diajukan kepada rapat anggota untuk mendapat persetujuan. Pengelola bertanggung jawab kepada pengurus.

Dalam hal pengurus mengangkat pengelola maka pengelolaan usaha oleh pengelola tidak mengurangi tanggung jawab pengurus. Hubungan antara pengelola usaha dan pengurus koperasi merupakan hubungan kerja atas dasar perikatan.

Salah satu unsur dari pengelola adalah manajer, manajer adalah orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang baik yang diakui oleh organisasi untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Atau seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan mampu bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan tersebut

Posisi dalam organisasi : dibawah pengurus; membawahi langsung administrasi keuangan dan supervisor pembiayaan

- Fungsi manajer

- 1) Memimpin usaha LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember di wilayah kerjanya sesuai dengan tujuan dan kebijakan umum yang telah ditentukan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember;
- 2) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penyaluran dana dan konsultasi pengembangan usaha yang merupakan kegiatan utama lembaga serta kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam mencapai target;
- 3) Melindungi dan menjaga asset perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya;
- 4) Membina hubungan dengan anggota calon anggota dan pihak lain (customer) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang lebih baik;
- 5) Membina hubungan kerjasama eksternal dan eksternal, baik dengan para Pembina LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, badan usaha lainnya (UKM) maupun secara internal dengan seluruh aparat pelaksana (Pengurus/Pengawas), demi meningkatkan produktivitas usaha

- Tanggung jawab manajer

Manajer bertanggung jawab secara langsung kepada pengurus dan bertanggung jawab atas hal-hal berikut:

- 1) Menjabarkan kebijakan umum LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang telah dibuat pengurus dan disetujui rapat anggota;
- 2) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (financial non financial) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada rapat anggota;
- 3) Bertanggung jawab atas selesainya tugas dan kewajiban harian seluruh bagian;
- 4) Menyetujui pembiayaan jumlahnya tak melampaui batas kewenangan manajemen;
- 5) Tercapainya lingkungan kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target;
- 6) Bertanggung jawab atas tercapainya suasana kerja yang dinamis dan harmonis;
- 7) Mengusulkan kepada pengurus tentang penambahan, pengangkatan dan pemberhentian pengelola sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional;
- 8) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada pada pusat/cabang/unit;

9) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor;

10) Hubungan baik dengan relasi kerja dan pihak-pihak lain di luar, maupun di dalam LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

11) Bertanggung jawab atas seluruh aspek keusahaan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember terutama menyangkut keuangan dan perkembangan asset

- Tugas-tugas manajer

1) Pemegang mandat pengurus untuk pengembangan usaha dan organisasi pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, terutama untuk:

a) Mengikuti Rapat anggota

b) Melaksanakan Ketentuan dan peraturan yang berlaku pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

c) Melaksanakan seluruh ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Menjabarkan kebijakan umum LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang telah dibuat Pengurus dan disetujui Rapat Anggota, dengan menerima dan mempelajari keputusan/instruksi/memo kepada semua pengelola dan pihak yang

berkepentingan, mengevaluasi hasil realisasi keputusan dan bila diperlukan melaporkan kepada Pengurus;

3) Mengadakan Koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi seluruh kegiatan di lingkungan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, yang meliputi:

- a) Menyelenggarakan pertemuan rutin dilingkungan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember
- b) Mengakomodasi terciptanya kondisi kerja yang efektif, efisien menyangkut organisasi dan usaha.

4) Merencanakan, menyusun kemudian mengusulkan kepada pengurus rencana program kerja dan RAPBK untuk ditetapkan dalam Rapat anggota

- a) Memeriksa dan menganalisis seluruh laporan (keuangan dan manajemen)
- b) Memeriksa perkembangan Aset
- c) Memantau dan menganalisis perkembangan pasar, organisasi, usaha dan pengelola secara universal

d) Membuat dan mempresentasikan rencana kerja dan RAPBK kepada pengurus.

- 5) Menyetujui pengajuan pinjaman anggota yang jumlahnya tidak melampaui batas kewenangan manajemen;
- 6) Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan memasukkan biaya harian demi tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan;
- 7) Mengamankan harta kekayaan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan;
- 8) Terselenggaranya penilaian prestasi pengelola dan membuat laporan secara periodik;
- 9) Menandatangani dan menyetujui permohonan pinjaman/pemboayaan dengan batas kewenangan yang ada pada wilayah masing-masing.
- 10) Membuat dan menyampaikan laporan secara berkala (2 mingguan, bulanan, empat bulanan dan Tahunan) mengenai perkembangan organisasi dan usaha kepada pengurus dan pengawas, yang meliputi:
 - a) Laporan dua mingguan sesuai dengan format yang telah disepakati pada panduan program.
 - b) Untuk laporan bulanan hanya terdiri dari LPK (Neraca), LKK (Laporan SHU), berdasarkan bulan laporan, perkembangan kas, selisih hasil usaha, Penyaluran dan akad pembiayaan,

perkembangan KUMPI dan Halmi serta konsultasi pengembangan Usaha.

- c) Untuk laporan empat bulanan disamping yang terdapat pada poin b, juga ditambah dengan laporan perkembangan organisasi dan usaha setra memenuhi ketentuan tentang laporan empat bulanan yang harus diserahkan kepada OJK sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- d) Untuk laporan tahunan disamping harus membuat apa yang terdapat dalam poin b dan c harus juga melampirkan rencana program kerja dan RAPBK untuk tahunan berikutnya dan hal lain yang dianggap perlu.

F. Administrasi Pembukuan

Bagian administrasi pembukuan adalah pengelola LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada manajer. Dalam konteks struktur dan kebijakan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember jabatan administrasi pembukuan adalah orang kedua dalam setelah manajer dalam hal pengambilan kebijakan operasional pengelolaan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Administrasi pembukuan membawahi Teller/Kasir.

- Fungsi utama

Administrasi pembukuan adalah mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar

Jember sesuai prosedur yang berlaku dan sebagai orang kedua pada lembaga LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

- Tanggung Jawab Administrasi Pembukuan

- 1) Bertanggung jawab secara langsung kepada manajer

- 2) Bertanggung jawab atas pengelola yang berada pada bidang administrasi dan pembukuan

- 3) Bertanggung jawab atas keangan pada bidang secara khusus dan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, secara umum pada tugas dan kewenangannya

- 4) Membuat laporan keuangan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

- 5) Bertanggung jawab pada dokumen-dokumen akuntansi

- 6) Bertanggung jawab atas dokumen administrasi perkantoran

- 7) Bertanggung jawab atas seluruh inventaris pada bidang akuntansi dan keuangan

- 8) Melakukan kegiatan pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan langsung dengan keuangan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

- 9) Menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis keuangan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

- Tugas pokok Administrasi Pebukuan

- 1) Membantu manajer dalam melaksanakan pengelolaan keuangan baik dalam bentuk tunai ataupun dalam pengelolaan piutang nasabah

- 2) Membantu manajer dalam proses pembuatan program kerja dan berbagai jenis anggaran dua mingguan/bulanan/empat bulanan/tahunan LKM Syariah secara logis dan memadai, melakukan revisi bila diperlukan, memuat laporan realisasi anggaran dan memberikan keterangan secukupnya kepada manajer.
- 3) Membantu manajer dalam proses pembuatan laporan keuangan bulanan/empat bulanan/tahunan
- 4) Menyampaikan segala pelaksanaan tugasnya pada rapat yang dilakukan oleh manajer secara rutin
- 5) Menyediakan data-data yang dibutuhkan untuk keperluan analisis LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember
- 6) Mengarsipkan seluruh berkas keuangan sesuai dengan kebijakan pengarsipan yang digunakan
- 7) Menjaga keamanan arsip dan memastikan bahwa seluruh arsip terjaga keamanannya dengan baik
- 8) Membuat perincian biaya dan pendapatan bulanan
- 9) Melakukan analisis khususnya untuk biaya operasional menyangkut tingkat efisiensi
- 10) Melakukan supervisi terhadap Teller/Kasir
- 11) Melaksanakan dan tunduk pada kontrak kerja yang dibuat antara pengurus dengan administrasi pembukuan
- 12) Melaksanakan tugas-tugas lainnya dari manajer sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan tumpang tindih dengan tugas wewenang pejabat lainnya

G. Supervisor Pembiayaan

Bagian Supervisor Pembiayaan adalah dibawah manajer LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

- Fungsi utama

Fungsi utama Supervisor pembiayaan dalam sebuah LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember adalah merencanakan, mengarahkan serta mengevaluasi target pembentukan KUMPI, Pencairan Pembiayaan/Pinjaman, pendampingan usaha bagi nasabah, melaksanakan proses dan tahapan pembentukan KUMPI, menyelenggarakan HALMI, melakukan konsultasi pengembangan usaha, melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisa yang telah dilakukan dan bertanggung jawab kepada manajer

- Tanggung jawab Supervisor Pembiayaan

- 1) Tercapainya target pembentukan KUMPI, pencairan pembiayaan, pelaksanaan konsultasi usaha dan penyelenggaraan HALMI
- 2) Memastikan proses dan tahapan pembentukan KUMPI dan pelaksanaan HALMI dilaksanakan sesuai dengan target dan SOP
- 3) Memastikan terlaksananya pendidikan nasabah anggota KUMPI dalam proses pelaksanaan HALMI yang meliputi pengembangan usaha, manajemen ekonomi rumah tangga dan keagamaan

4) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan aturan yang berlaku di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

5) Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite

6) terselesaikannya pembiayaan bermasalah

7) Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar

8) Melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan

9) Melakukan penanganan atau angsuran pembiayaan yang dijemput ke lokasi

10) Pengarsipan bukti nota debit dan nota kredit

- Tugas-tugas pokok Supervisor Pembiayaan

1) Melaksanakan tahapan pembentukan KUMPI

2) Melayani pengajuan pembiayaan dan memberikan penjelasan mengenai produk pembiayaan, dalam proses pelaksanaan HALMI

3) Melakukan pengumpulan informasi mengenai calon mitra melalui kegiatan wawancara dan kunjungan lapangan

4) Mengupayakan kelengkapan persyaratan pembiayaan

5) Membuat analisis pembiayaan secara tertulis dari hasil wawancara dan kunjungan lapangan

- 6) Melaksanakan proses HALMI
- 7) Melakukan pembinaan kepada nasabah mengenai keagamaan, pengembangan usaha dan manajemen ekonomi rumah tangga dana atau pokok bahasan lainnya sesuai kebutuhan nasabah
- 8) Memberikan penjelasan secara jelas dan lengkap atas pertanyaan dan saran komite
- 9) Melakukan analisis bersama manajer atas pembiayaan bermasalah
- 10) Membantu menyelesaikan pembiayaan bermasalah
- 11) Memberikan masukan untuk pengembangan pasar dan memberikan gambaran mengenai potensi pasar
- 12) Melakukan monitoring pasca dropping dana dan ketepatan angsuran nasabah

H. Teller/Kasir

Bagian Teller/Kasir adalah dibawah tanggung jawab administrasi pembukuan sekaligus membantu kinerja dari administrasi pembukuan mengenai masuknya dana cicilan angsuran nasabah.

- Fungsi utama

Fungsi utama Teller adalah merencanakan dan melaksanakan segala transaksi yang sifatnya tunai yang dipertanggungjawabkan kepada administrasi pembukuan

- Tanggung jawab Teller

- 1) Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas
- 2) Menyelesaikan laporan kas harian

- 3) Terjaganya keamanan kas
- 4) Tersedianya laporan casflow pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi
- 5) Memberikan dana kas awal untuk kebutuhan Supervisor Pembiayaan sesuai dengan kebutuhan

6) Menerima angsuran dan imbal hasil pembiayaan/pinjaman dari anggota melalui Supervisor pembiayaan

- Tugas pokok Teller

- 1) Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai sesuai dengan batas wewenang

- 2) Melakukan pengesahan pada bukti transaksi baik paraf maupun validasi

- 3) Menyusun bukti-bukti transaksi keluar dan masuk dan memberikan nomor bukti

- 4) Membuat rekapitulasi transaksi masuk dan keluar dan meminta validasi dari pihak yang berwenang

- 5) Melakukan crosscheck antara rekapitulasi kas dan mutasi vault dan neraca

- 6) Melakukan perhitungan kas pagi dan sore hari saat akan dimulainya hari kerja dan akhirnya hari kerja yang harus disaksikan oleh petugas yang berwenang

- 7) Meneliti setiap uang masuk akan keaslian uang agar terhindar dari uang palsu

- 8) Menjaga ruang dari pihak yang tidak berkepentingan
- 9) Mengarsipkan laporan mutasi vault pada tempat yang aman
- 10) Membuat laporan kas masuk dan keluar pada setiap akhir bulan untuk setiap akun-akun yang penting
- 11) Meminta pengesahan laporan cashflow dari yang berwenang sebagai laporan yang sah

I. KUMPI

KUMPI merupakan kumpulan di luar struktur LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember yang beranggotakan orang-orang penerima manfaat tapi merupakan bagian penting dalam proses bisnis proses LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember dengan penerima manfaat (Nasabah), karena semua proses transaksi penyaluran pembiayaan maupun pengembalian pembiayaan dilakukan pada pertemuan antar KUMPI yang disebut HALMI.

6. Aspek Kerja LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember

Berdasarkan ketentuan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, jam kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

IAIN JEMBER

Tabel 3.2**Aspek Kerja LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember**

	Karyawan	Ketentuan	Jam Kerja
Jenjang	Pengurus LKM	Hari Senin – Kamis	Pukul 08.00 - 16.00
	Syariah Bank	Istirahat	Pukul 11.30 - 13.00
	Wakaf Mikro Al	Hari Jum'at	Pukul 07.30 – 16.00
	Azhar Jember	Istirahat	Pukul 10.30 – 12.30
Jenjang	Pengelola LKM	Hari Senin – Kamis	Pukul 07.30 – 17.00
	Syariah Bank	Istirahat	Pukul 11.30 – 12.30
	Wakaf Mikro Al	Hari Jum'at	Pukul 07.00 – 17.00
	Azhar Jember	Istirahat	Pukul 10.30 – 12.30

Sumber Data Primer Diolah, (09 Mei 2018)

B. Penyajian Data**1. Deskriptif Variabel Penelitian Dan Responden Penelitian**

Metode analisis deskriptif merupakan cara menafsirkan data yang ada sehingga gambaran yang jelas mengenai pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala suatu kelompok tertentu.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner atau angket, jumlah item pernyataan berupa 7 butir pernyataan untuk variabel X1, 6 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 6 butir pertanyaan untuk variabel Y. Jadi jumlah keseluruhan pernyataan berjumlah 19 pernyataan. Kuesioner atau angket yang disebarakan pada karyawan berisikan pernyataan-pernyataan mengenai Pemberian kompensasi(X1), Kompetensi Karyawan (X2), dan juga Kinerja Karyawan (Y). Adapun responden yang telah diambil pada penelitian ini sebagaimana telah diuraikan adalah sebanyak 36 responden.

Peneliti memberikan alternatif jawaban kepada responden atau nasabah, maka peneliti menggunakan skala likert yang memiliki skor 1-5, bobot jawabannya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

SS	(Sangat Setuju)	Dengan skor 5
S	(Setuju)	Dengan skor 4
KS	(Kurang Setuju)	Dengan skor 3
TS	(Tidak Setuju)	Dengan skor 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	Dengan skor 1

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang telah diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 36 responden atau karyawan tetap. Uraian dari karakteristik responden atau karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	41.67%
Perempuan	21	58.33%
Total	36	100%

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Dari data di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden atau laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan.

b. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 35 responden atau berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	13	36,11%
31-40 tahun	17	47,22%
41-50 tahun	6	16,67%
Total	36	100%

Sumber: Data diolah dari instansi yang bersangkutan

Dari data di atas, menunjukkan bahwa persentase responden atau karyawan yang berumur antara 20-30 tahun yang berjumlah 13 karyawan lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berumur antara 31-40 tahun dengan jumlah 17 karyawan, dan 41-50 tahun dengan jumlah 6 karyawan.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator dari kuesioner atau angket dari masing-masing variabel. Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya dapat dilihat pada kolom Corrected Item – To Correlation, sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, untuk hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan rumus degree of freedom ($df= n-$

2), maka akan didapat nilai $df = 31 - 2$ yaitu 29 jadi ($df = 29$). Berdasarkan kriteria dengan ketentuan df yang sudah di dapat ($df = 29$, dengan tingkat signifikan 5%) dan dengan melihat tabel r maka dapat disimpulkan bahwa nilai r tabel sebesar 0,367. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 3.6
Uji Validitas data

		Pemberian Kompensasi	Kompetensi Karyawan	Kinerja Karyawan
Pemberian Kompensasi	Pearson Correlation	1	,376	,183
	Sig. (2-tailed)		,070	,393
	N	24	24	24
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	,376	1	,643**
	Sig. (2-tailed)	,070		,001
	N	24	24	24
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,183	,643**	1

Sig. (2-tailed)	,393	,001	
N	24	24	24

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS versi 16 for windows. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7

Uji Reliabilitas

	Scale	Scale	Corrected	Cronbach's
	Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item	Item Deleted	Correlation	Deleted
	Deleted			

Pemberian Kompensasi	48,33	,754	,315	,779
Kompetensi Karyawan	53,29	3,955	,496	,154
Kinerja Karyawan	53,38	4,418	,317	,321

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

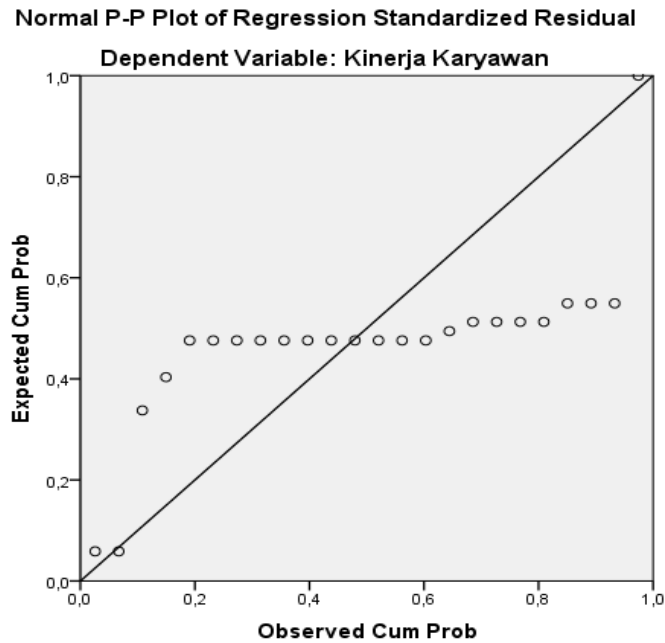
4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikansinya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel distribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.² Berikut hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 for windows sebagai berikut :

IAIN JEMBER

² Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka baru press, 2015), 225.

Tabel 3.8
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.9
Hasil Uji Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pemberian	Kompetensi	Kinerja
	Kompensasi	Karyawan	Karyawan

N		24	24	24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,17	24,21	24,13
	Std. Deviation	1,857	,509	,448
	Absolute Most Extreme Differences	,235	,492	,526
Positive		,235	,492	,526
	Negative	-,223	-,341	-,390
Kolmogorov-Smirnov Z		1,152	2,411	2,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141	,000	,000

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig (2 tailed) pada variabel pemberian kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan variabel kompetensi karyawan (X2) lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas.³ Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.⁴

Berikut hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 for windows sebagai berikut :

Tabel 3.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pemberian Kompensasi	0,859	1,164
1 Kompetensi Karyawan	0,859	1,164

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

³ Ibid., 226-227.

⁴ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, 81-90.

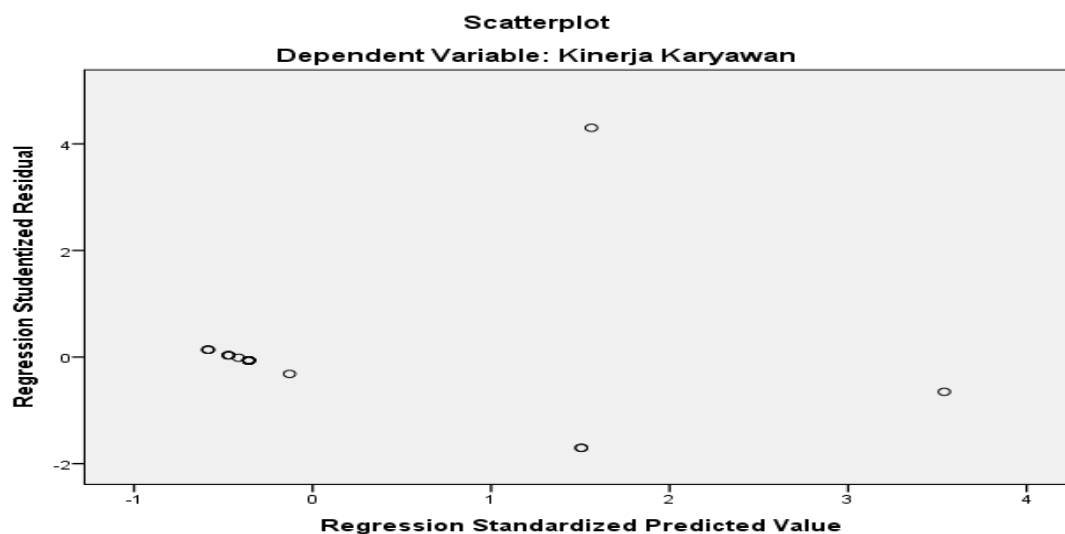
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji multikolinieritas model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, karena dapat dilihat dari nilai tolerance pada masing-masing variabel bebas atau independen yang lebih besar dari 0,10. Sedangkan perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bebas kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

6. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan kembali melebar, penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁵ Berikut ini hasil uji heteroskerdastisitas dengan bantuan SPSS 16 for windows:

⁵ Ibid., 159.

Gambar 3.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil estimasi analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows, maka dalam proses perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.12
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.36	3.558		2.908	.008		
JmlCS	-.0017	.043	-.068	-0.381	.707	.859	1.164
JmlTL	.589	.158	.669	3.72	.001	.859	1.164

a. Dependen Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas mengenai estimasi regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 16 for windows, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 10.36 - .017 X_1 + .589 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Pemberian Kompensasi

X_2 = Variabel Kompetensi Karyawan

e = error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.36 menyatakan bahwa jika variabel independen (Pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan) dianggap konstan atau 0 maka variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 10.36.
- 2) Nilai β_1 sebesar -.017 menyatakan bahwa jika variabel pemberian kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar .017 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- 3) Nilai β_2 sebesar .589 menyatakan bahwa jika variabel kompetensi karyawan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar .589 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 3.13
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.36	3.558		2.908	.008		
JmlCS	-0.017	.043	-.068	-0.381	.707	.859	1.164
JmlTL	.589	.158	.669	3.72	.001	.859	1.164

a. Dependen Variable:

Kinerja Karyawan

IAIN JEMBER

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t pada variabel Pemberian kompensasi (X1) adalah sebesar -0.381 dengan tingkat signifikansi 0.707. Karena $t_{hitung} -0.381 < t_{tabel} 1.6605$ sedangkan tingkat signifikansi $0.707 > 0.05$, maka H_a ditolak

dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara parsial ada pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t pada variabel kompetensi karyawan (X_2) adalah sebesar 3.72 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena $t_{hitung} 3.72 > t_{tabel} 1.6605$ sedangkan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, berikut ini hasil pengujian secara simultan dengan bantuan program SPSS versi 16 for windows :

Tabel 3.14
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,930	2	,965	7,522	,003 ^b
	Residual	2,695	21	,128		
	Total	4,625	23			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Pemberian Kompensasi

Sumber :Hasil data diolah (terlampir)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7.522 dengan nilai signifikansi .003. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0.05 ($.003 < 0.05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.666 > 2,70$). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang meliputi pemberian kompensasi (X1) dan Kompetensi karyawan (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y).

D. Pembahasan temuan

1. Analisis Variabel Independent terhadap dependent secara Parsial

a. Variabel Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh perbandingan yaitu $t_{hitung} -0.381 < t_{tabel} 1.6605$ sedangkan tingkat signifikansi $0.707 > 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulan : Variabel Pemberian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

Pemberian kompensasi merupakan upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berarti pemberian kompensasi belum sesuai dengan kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

b. Variabel kompetensi karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh perbandingan yaitu $t_{hitung} 3.72 > t_{tabel} 1.6605$ sedangkan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Kesimpulan : Variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Tidak hanya itu, melalui kompetensi kerja seorang karyawanlah perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerjanya. Berarti kompetensi karyawan sudah

sesuai dengan kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.

2. Analisis Variabel paling berpengaruh

Tabel 3.15
Hasil Nilai t Hitung dan Signifikansi

No	Variabel	t Hitung	Signifikansi
1	Pemberian Kompensasi	-0.381	0.707
2	Kompetensi Karyawan	3.72	0.001

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa Variabel kompetensi karyawan adalah yang paling berpengaruh. Hal tersebut dapat dilihat dari perolehan nilai t hitung paling besar yaitu 3.72 dan signifikansi paling kecil yaitu 0.001.

3. Analisis Variabel Independent secara simultan terhadap dependent

Berdasarkan perhitungan Uji F dapat dilihat bahwa variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 7.552 dengan nilai signifikansi .003. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0.05 ($.003 < 0.05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.552 > 2,70$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi kesimpulannya variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan

secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa apabila pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan lebih ditingkatkan dan diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat juga.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan terhadap pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberian kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel pemberian kompensasi berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember .
2. Variabel kompetensi karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.
3. Variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa apabila pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan lebih ditingkatkan dan diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan nilai lebih terhadap instansi nya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. Bagi LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember sudah terbukti bahwa dalam memberikan kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Maka LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember perlu meningkatkan upah atau gaji agar karyawan merasa puas akan kompensasi atau upah yang telah diberikan.
2. Perlu diadakan penelitian selanjutnya, dengan maksud untuk mengetahui faktor yang benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan kompensasi dan kompetensi karyawan di instansi tersebut.
3. Pengukuran kinerja karyawan hendaknya dilakukan secara berkala, mengingat penelitian ini sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan pada LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember.
4. Manajemen LKM Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember sebaiknya memberikan pelatihan dalam hal kompensasi dan kompetensi yang lebih dalam lagi mengenai apa saja cara yang dapat memperbaiki kinerja karyawan di instansi tersebut dalam hal kompensasi dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio Muhammad Syafi'i. 2014. *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo.
- Bernadine H. John dan Russell. 1998. *Human Resource Management, Second Edition*. Boston: Mc Graw-Hill International Edition.
- Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Drama. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Spervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasan M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infernsif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P. Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadir A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Makmur Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwan Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Martindas R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia :lewat Konsep A.K.U*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Bandung: ALFABETA.
- Masrohatin Siti. 2013. *Kompensasi dan Revitalisasi Kinerja Dosen*. Jember: STAIN Jember Press.
- Masruri M. Hadi dan Rossidy Imron. 2007. *Filsafat Sains dalam Al-Qur'an*. Malang: UIN-Malang Press.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Integratif*, Malang: UIN-Malang Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nazir Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo Bambang. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Riduan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala Ella J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sangadji Etta Mamang. 2010. *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Peneliti*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shuler Randal S. dan Jackson Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siswanto Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soebahar Halim. 2012. *Profil Guru Indonesia Perspektif Sistem Perundang-Tentang Pendidikan dan Guru*. Jember: Pena Salsabila.

- Soehardi Sigit. 2003. *Esensi: Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto Ahmad dan Machfudz Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Cetakan ke-4*. Bandung: ALFABETA.
- Taniredja. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah pengantar)*. Bandung: ALFABETA.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Press.
- Tsauri Sofyan. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo Eri. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: UMM Press.
- Yuniarsih Tjuju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [Http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html](http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html).
- [Https://id.m.wikipedia.org](https://id.m.wikipedia.org), Selasa, 15 Agustus 2017.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ILFI NURDINA
NIM : 083 133 109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Letjen Suprpto Gg. XII no. 2a RT. 001 RW. 001
lingkungan Krajan Kel. Kebonsari Kec. Sumpalsari Kab.
Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab kami sebagai penulis.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 10 Juli 2020

Saya yang menyatakan



ILFI NURDINA
NIM. 083 133 109

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Rumusan Masalah	Metode Penelitian
Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BRI Kantor Cabang Unit Jenggawah Kabupaten Jember Tahun 2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X_1) 2. Kompetensi Karyawan (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> A. Langsung B. Tidak Langsung A. Pengetahuan B. Keterampilan C. Keahlian A. Kuantitas B. Kualitas C. Kerjasama D. Ketepatan waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data Primer <ol style="list-style-type: none"> a. Angket b. Wawancara 2. Data Sekunder <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumentasi b. Buku-Buku c. Internet d. Sumber tertulis lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember Tahun 2018? 2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember Tahun 2018? 3. Apakah pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember Tahun 2018? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif 2. Jenis penelitian asosiatif hubungan kausal 3. Metode pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Kuesioner c. Wawancara d. Dokumentasi 4. Analisis data: <ol style="list-style-type: none"> a. Uji instrumen data b. Uji asumsi klasik c. Analisis regresi berganda d. Uji koefisien determinasi e. Uji hipotesis: <ul style="list-style-type: none"> • Uji T (satu-satu) • Uji F (bersama-sama)



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B23/In.20/7.a/PP.00.9/2017
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

Pimpinan LKMS- Bank Wakaf Mikro Al Azhar Kabupaten Jember

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : ILFI NURDINA
NIM : 083133109
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No Telpn : 082332510923 / 083853326391 (WA)
DosenPembimbing : Retna Anggitaningsih, S.E., M.M
JudulPenelitian : Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di LKMS- Bank Wakaf Mikro Al Azhar Kabupaten Jember

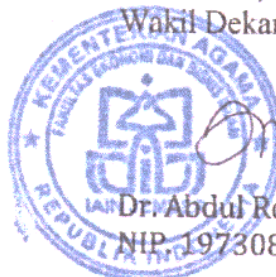
Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Jember, 09 Februari 2018

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Rokhim
Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002



KOPERASI
LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH AL AZHAR JEMBER
DESA TEGAL BESAR, KECAMATAN KALIWATES
BADAN HUKUM NO : 009689/BH/M.KUKM.2/IX/ 2018
TANGGAL 21 SEPTEMBER 2018
ALAMAT : JL. WOLTER MONGINSIDI Gg. PESANTREN 94
KAUMAN MUKTISARI TEGAL BESAR KALIWATES JEMBER

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 33/LKMS.A/V/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Mujtaba Rodhi, S.HI
Jabatan : Ketua Pengurus LKMS Al Azhar
Unit Kerja : Lembaga Keuangan Mikro Syariah-BWM Al Azhar Jember

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ILFI NURDINA
NIM : 083133109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Lembaga Keuangan Mikro Syariah Bank Wakaf Mikro Al Azhar Jember selama 6 kali pertemuan terhitung dari tanggal 04 Februari 2020 sampai dengan 09 April 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di LKM Syariah-BWM Al Azhar Jember"

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

Jember, 04 Mei 2020

Ketua Pengurus LKMS-BWM Al Azhar



Akhmad Mujtaba Rodhi
Akhmad Mujtaba Rodhi, S.HI

1. PEMBERIAN KOMPENSASI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Setiap tahun karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
7	Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

2. KOMPETENSI KARYAWAN

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Jabatan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
2	Pengalaman karyawan mendukung pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki					
4	Karyawan mampu berkreaitivitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
5	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap nasabah					
6	Karyawan mampu mengutarakan pendapat dengan baik dalam rapat					

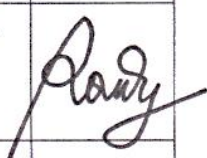
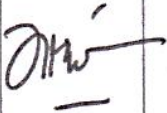

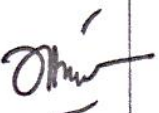


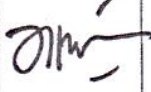
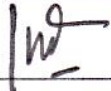
3. KINERJA KARYAWAN






NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menganggap ketercapaian hasilpekerjaan sangat penting dalam bekerja					
2	Karyawan bekerja sesuai dengan fungsi karyawan dalam perusahaan					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan segera padahari itu juga					
4	Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan					
5	Karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

TERIMA KASIH

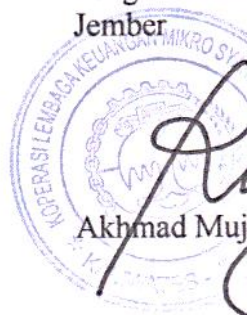
JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

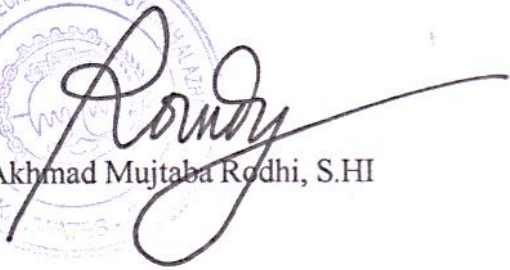
LKM Syariah BWM Al Azhar Jember

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	PARAF
1.	02 Maret 2020	Silaturahmi dan menyerahkan surat penelitian	
2.	04 Maret 2020	Wawancara Sejarah berdirinya pondok pesantren Al Azhar Kauman Muktisari Jember sekaligus berdirinya LKM Syariah BWM Al Azhar Jember	
3.	09 Maret 2020	Observasi mengenai letak geografis pondok pesantren Al-Azhar Kauman Muktisari Jember	
	11 Maret 2020	Observasi mengenai kompensasi dan insentif di LKM Syariah BWM Al Azhar Kauman Muktisari Jember	
4.	18 Maret 2020	Wawancara dengan pengurus LKM Syariah BWM Al Azhar Jember (Bapak Akhmad Mujtaba Rodhi dan Ibu Nur Indayani)	
5.	20 Maret	Wawancara dengan pengawas LKM Syariah BWM Al Azhar Jember yakni (Bapak M. Muadzir Rozi Al Fajri) sekaligus observasi tentang pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan	
6.	11 April 2020	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar Jember selaku Manajer	
7.	13 April	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar	

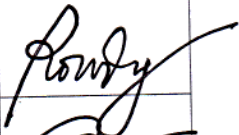
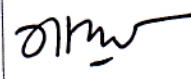
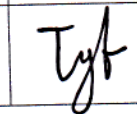
	2020	Jember selaku Manajer	
8.	21 April 2020	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar Jember selaku Supervisor	
9.	27 April 2020	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar Jember selaku Kasir	
10.	01 Mei 2020	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar Jember selaku Admin Pembukuan	
11.	02 Mei 2020	Wawancara dengan pengelola BWM Al Azhar Jember selaku Supervisor	
12.	04 Mei 2020	Meminta surat keterangan telah selesai melaksanakan penelitian di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember	

Jember, 06 Mei 2020
Pengurus LKMS BWM Al Azhar
Jember




Akhmad Mujtaba Rodhi, S.HI

DAFTAR INFORMAN

NO.	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Akhmad Mujtaba Rodhi, S.HI	Ketua Pengurus LKMS-BWM Al Azhar	
2.	M. Muadzir Rozi Al Fajri, S.Pd.I	Pengawas LKMS-BWM Al Azhar	
3.	Dra. Hj. Athiyah Arifiana, M.Pd	Manajer BWM Al Azhar	
4.	Nur Indayani, S.Pd	Teller/Kasir BWM Al Azhar	
5.	HIPNO, S.H.	Supervisor BWM Al Azhar	
6.	Khoirur Roziqin, S.E.	Admin Pembukuan BWM Al Azhar	

BIODATA PENULIS

Nama : ILFI NURDINA
NIM : 083 133 109
Tempat, Tanggal, Lahir : Jember, 02 Maret 1995
Alamat : Jl. Letjen Suprpto Gg. XII no. 2a RT. 001 RW.
001 lingkungan Krajan Kel. Kebonsari Kec.
Sumbersari Kab. Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Riwayat Pendidikan :

- a. TK : Amirul Amien Jember (1999-2001)
- b. SD/MI : MIMA 01 KH. SHIDDIQ Jember (2001-2007)
- c. SMP/MTs : MTs Al-Azhar Jember (2007-2010)
- d. SMA/MA : SMA Plus Al-Azhar Jember (2010-2013)
- e. Strata Satu : IAIN Jember (2013-sekarang)

Pengalaman Organisasi :

- a. Vocal dalam berbagai acara di TK
- b. Ketua Paskibra dan ketua regu dalam pramuka di MIMA
- c. Dipilih ketua OSIS dan bendahara di waktu MTs kelas 2
- d. Menjadi wakil ketua OSIS di bangku SMA pada tahun 2011