

ABSTRAK

Fiqi Fadhilatul Maghfiroh, 2015: *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember)*

Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan akan meningkatkan kompetensi dan iklim organisasi juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan iklim organisasi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja meningkat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Fokus Penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut : 1) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember) ?, Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember) ?

Tujuan Penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember dengan menggunakan teknik *sampling jenuh (sensus)* yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 24 karyawan dan kemudian di analisis dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi : Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, serta Uji t.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan hasil yaitu $Y = 9,995 + 0,260X$. Artinya, konstanta () sebesar 9,995, menyatakan bahwa jika variabel (x) = kompetensi adalah konstan maka nilai variabel (y) = kinerja yaitu 9,995 dan koefisien regresi kompetensi (x) sebesar 0,260 menyatakan jika variabel kompetensi (x) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja (y) akan bertambah sebesar 0,260. Uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,995 > 1,71088$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat pengaruh, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja itu terbukti. Besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, berdasarkan uji R^2 Square, menghasilkan nilai pengaruh hanya sebesar 0,115. Hal ini berarti hanya 11,5% pengaruh terhadap kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 11,5\% = 88,5\%$), dengan hasil 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *reward* dan *punishment*.

Kata kunci : Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman seperti saat ini, perkembangan perbankan berbasis syariah terus mengalami peningkatan. Jika industri tumbuh cepat, otomatis daya serap tenaga kerja juga cepat. Namun sayang sekali, upaya ekspansi yang dilakukan oleh Lembaga Keuangan Syariah (LKS) belum dibarengi dengan kualifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) karena sebagian besar Lembaga Keuangan Syariah (LKS) masih mengambil Sumber Daya Manusia (SDM) dari bank-bank konvensional yang kemudian diberi pengetahuan dan pelatihan tentang keuangan syariah. Hal itu dikarenakan minimnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi Syariah. Saat ini pun Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah yang berada di beberapa Lembaga Keuangan Syariah (LKS) masih relatif sedikit. Selain itu, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah sangat menentukan produktivitas, kinerja, dan kontinuitas suatu lembaga.

Mencari Sumber Daya Manusia (SDM) untuk perbankan Syariah memang tidak mudah. Berdasarkan hasil seminar Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang diadakan di IAIN Jember pada 18 Desember 2014, Bapak Eric Kurniawan selaku Pimpinan Cabang PT. Bank BRISyariah Jember juga selaku narasumber, mengungkapkan bahwa setidaknya ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di perbankan Syariah. Pertama, kompetensi inti yaitu perbankan Syariah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan Syariah. Kedua, kompetensi perilaku yakni kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bertindak efektif, memiliki semangat Islami, fleksibel (tidak mudah emosi dan tidak kaku), dan rasa ingin tahu yang tinggi. Ketiga,

kompetensi fungsional yaitu yang berkaitan dengan *background* dan keahlian dasar ekonomi syariah, operasi perbankan, administrasi keuangan, dan analisis keuangan. Dan terakhir, kompetensi manajerial yaitu perbankan syariah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

Dari keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perbankan syariah di atas, sesuai dengan yang ditulis oleh Wibowo dalam bukunya, bahwa kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi inti merupakan persyaratan mutlak yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan unggul. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu.¹

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.

Kinerja itu sendiri menyangkut mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu, sehingga didapat tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 97.

tujuan organisasi atau lembaga.² Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang 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. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Mujadalah 58: 11).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ فَسَحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَفَسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ تُشْرُوا فَتُشْرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu: ‘Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis’, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: ‘Berdirilah kamu’, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Mujadalah 58: 11).³

Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi dan iklim organisasi juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan iklim organisasi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja meningkat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga

² Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 199.

³ Departemen Agama RI. *Al Quran Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka* (Jakarta: Kalim, 2011), 544

meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jadi jelaslah, bahwa kompetensi, iklim organisasi dan kinerja saling berhubungan.

Bagi perbankan syariah sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai Syariah dan prinsip-prinsip Syariah, kualifikasi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) jelas dituntut adanya keterpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *ability* (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Dengan begitu kinerja karyawan akan terlihat baik apabila sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, menurut Spenser, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal.

PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, merupakan salah satu lembaga keuangan bank berbasis Syariah yang baru berdiri sekitar tiga tahun. Dari pengamatan awal penulis, sejak awal berdirinya tersebut, tidak ada satupun karyawan yang direkrut dengan latar belakang pendidikan ekonomi Syariah. Dan seiring berjalannya waktu hingga saat ini, baru ada delapan dari 24 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi non Syariah. Dengan latar belakang yang dimiliki karyawan tersebut, lembaga memberi pelatihan kepada karyawan untuk kemudian menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan lembaga saat itu. Salah satunya yaitu, saat itu lembaga membutuhkan staf atau karyawan di bagaian *Customer Service* (CS) dan Teller, setelah karyawan direkrut dan diberi pelatihan maka karyawan yang memiliki latar belakang non ekonomi tersebut langsung di tempatkan di bagian tersebut. Selain itu, terdapat staf yang terkadang telat mengisi jurnal harian.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember) ?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember) ?

C. Tujuan Penelitian

Menurut Kasiram bahwa tujuan pokok tiap penelitian ialah mencari jawaban dari permasalahan yang diajukan.⁴ Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember).
2. Untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BRISyariah Cabang Jember).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan.⁵ Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

⁴ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2008), 250.

⁵ Tim Penyusun STAIN, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 61.

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang berkompeten dengan permasalahan yang diangkat, serta dapat memperkaya *khazanah* dan wawasan keilmuan mengenai bahasan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan serta pengalaman terutama pada masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompetensi dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai media untuk menerapkan teori yang diperoleh dan untuk mendapatkan gambaran secara nyata mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.

c. Manfaat Bagi IAIN Jember

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bahan pengembangan penelitian Karya Tulis Ilmiah (KTI) bagi mahasiswa IAIN Jember yang mengembangkan kajian di bidang kompetensi dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat menambah *literature* di perpustakaan IAIN Jember, khususnya bagi Fakultas Syariah Jurusan Muamalah.

d. Manfaat Bagi Perusahaan dan Pengelola

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel atau sesuatu yang menjadi objek penelitian merupakan inti dari problematika penelitiannya.⁶

⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2000), 29.

Menurut hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:⁷

a.) Variable Independent

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kompetensi (X)

b.) Variable Dependent

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja Karyawan (Y)

2. Indikator Variabel

Indikator yaitu tanda atau petunjuk yang menggambarkan variabel.⁸ Dalam penelitian, ada baiknya dari masing-masing variabel diidentifikasi pula indikatornya. Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel : 1.1
Indikator Variabel

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah	Kompetensi (X)	a. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) b. Keterampilan (<i>Skill</i>)	Sofyan Tsauri, 267.
	Kinerja (Y)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kerjasama tim	Achmad Sani Supriyatno, 135.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 39.

⁸ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2010), 255.

Cabang Jember).		e. Tanggung jawab	
-----------------	--	-------------------	--

Sumber: Data Diolah

F. Definisi Operasional

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember)”. Judul ini memiliki beberapa istilah kata yang harus dirumuskan, didefinisikan, dan dijelaskan agar tidak mengalami kekaburan makna sesuai dengan pandangan peneliti sendiri. Istilah-istilah tersebut antara lain:

1. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.⁹

2. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁰

3. Karyawan

karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.¹¹

Berdasarkan definisi operasional tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga didapat judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember)”

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 86.

¹⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 95.

¹¹ definisipengertian.com/.../pengertian-definisi-karyawan-menurut-para-ah..., (14 Januari 2015)

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.¹² Asumsi dasar penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dengan penelitian ini akan bisa bermanfaat seperti yang kami paparkan di atas.
2. Untuk memberikan suatu wacana yang transformatif dengan kerangka berfikir yang lebih jelas.

Akan tetapi dalam hal ini bukan berarti menyalahkan tanpa memberikan alasan yang minimal bisa diterima oleh rasio dan realistis. Dengan penelitian ini diharapkan adanya respon, saran dan kritik yang membekali peneliti dalam menyempurnakan penelitian ini.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah, perlu diuji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.¹³ Untuk itu, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan

¹² Tim Penyusun STAIN, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 62.

¹³ Gempur Santoso, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PRESTASI PUSTAKA, 2005), 20.

kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.¹⁴

Menurut Ruky, mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :¹⁵

- a. Memperjelas standart kerja dan harapan yang ingin dicapai
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar untuk mengembangkan sistem *remunerasi* (imbalan)
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini variabel independen (Kompetensi) = X, sedangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) = Y, maka dari itu peneliti menyusun 2 hipotesis, yaitu:

- a. Hipotesis nol/ *null hypothesis*/ hipotesis statistik, yakni hipotesis yang menyatakan ketidak adanya pengaruh antara variabel. Dalam notasi hipotesis ini dituliskan dengan “Ho” yaitu “tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja”.
- b. Hipotesis alternatif/ hipotesis kerja/ hipotesis asli, yakni hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel. Dalam notasi hipotesis ini dituliskan dengan “Ha” atau “Hi” yaitu “terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja”.¹⁶

I. Metode Penelitian

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 87.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), 208-209.

¹⁶ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: ALFABETA, 2011), 26.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Yang dimaksud dengan “pendekatan” disini adalah metode atau cara mengadakan penelitian seperti halnya: eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi disamping itu juga menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil, dipandang dari segi tujuan misalnya eksploratif, deskriptif atau historis. Masih ada lagi pandangan dari subjek penelitiannya, misalnya populasi atau kasus.¹⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan statistik deskriptif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi saat sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan menyajikannya apa adanya.¹⁸ Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel-sampel atau karyawan yang dimintai menjawab atas sejumlah pernyataan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *Field Research* (penelitian lapangan). Berdasarkan tingkat kealamiahannya termasuk metode penelitian eksperimen yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu.¹⁹ Menurut Sugiono bentuk masalah yang sesuai dengan tingkat eksplanasi yaitu masalah asosiatif, dimana tujuan peneliti ingin mendeskripsikan pengaruh antara dua variabel.²⁰

2. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas

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

¹⁸ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 26.

¹⁹ *Ibid.*, 6.

²⁰ Kasiram, *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, 246.

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²¹

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember yang berjumlah 24 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*.²² Teknik *Sampling Jenuh (Sensus)* adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.²³

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap maka digunakan teknik sebagai berikut:

a.) Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.²⁴

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang langsung kepada karyawan yang ada di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember dengan tujuan untuk menentukan frekuensi dan persentase atas tanggapan mereka. Jadi responden yang berjumlah 24 karyawan mengisi angket yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai:

- 1.) Pernyataan yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.
- 2.) Pernyataan yang berhubungan dengan kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 215.

²² *Ibid.*, 84.

²³ Achmad Sani Supriyatno dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), 188.

²⁴ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 194.

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dikembangkan dari indikator dalam kuesioner penelitian. Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.²⁵ Jawaban setiap instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Penggunaan lima kategori dalam skala di atas karena dipandang dapat mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

b.) Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*), yaitu dialog atau tanya jawab yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden terwawancara.²⁶

Disamping memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, dengan metode *interview* peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya. Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka mengenai kompetensi karyawan serta mencakup tentang sejarah, mekanisme operasional lembaga, latar belakang pendidikan karyawan, pelatihan yang dilakukan kepada karyawan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.²⁷

c.) Observasi

²⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 93.

²⁶ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 185.

²⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 270.

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan penelitian dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis.²⁸

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar, rekaman suara.²⁹ Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kompetensi karyawan itu sendiri.

d.) Dokumentasi

Untuk mendapatkan data yang bersumber pada *paper*, peneliti menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.³⁰ Instrumen dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data antara lain:

- 1.) Sejarah
- 2.) Visi dan misi lembaga
- 3.) Fungsi dan tujuan lembaga
- 4.) Produk-produk PT. Bank BRISyariah Cabang Jember
- 5.) Mekanisme pemasaran produk
- 6.) Struktur organisasi lembaga
- 7.) Legalitas lembaga

²⁸ Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, 47.

²⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 199-200.

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 135.

8.) Identitas Karyawan

e.) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

- 1) Data primer, yaitu data atau informasi dari sumber pertama, biasanya disebut dengan responden.³¹

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan data primer kepada informan yaitu karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.

- 2) Data sekunder, yaitu berupa studi literature/ kepustakaan / data yang diperoleh dari dokumen / publikasi/ laporan penelitian dari dinas / instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang.³²

f.) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember yang beralamat di Jl. Gajah Mada 103 Jember. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember adalah karena posisi gedung yang kurang strategis, sehingga masyarakat kurang mengetahui keberadaan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember. Selain itu, karena peneliti sebelumnya melaksanakan Praktikum Pengalaman Lapangan (PKL) di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, sehingga memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi yang peneliti butuhkan dalam penelitian ini.

g.) Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.

4. Analisis Data

Menurut Kasiran, dalam proses analisis data, ada beberapa langkah pokok yang harus dilakukan, yaitu:³³

1. *Checking data*

³¹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006) 16.

³² Tanireja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, 13.

³³ Moh Kasiran, *Metode Penelitian Refleksi Pengembangan dan Penguasaan Metodologi Penelitian* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 124-129.

Pada langkah ini, peneliti harus mengecek lagi lengkap tidaknya data penelitian, memilih dan menyeleksi data, sehingga hanya yang relevan saja yang digunakan dalam analisis.

2. *Editing* data

Data yang telah diteliti lengkap tidaknya, perlu diedit yaitu data yang telah dikumpulkan dari hasil survei di lapangan. Pada prinsipnya proses *editing* data bertujuan agar data yang diamati dapat dianalisis secara lengkap dan akurat.

3. *Coding* data

Coding data yaitu mengubah data menjadi kode-kode yang dapat dimanipulasi sesuai dengan prosedur analisis statistik tertentu (pemberian kode).

4. Proses *scoring*

Proses ini merupakan proses penentuan skor atas jawaban responden yang telah dilakukan dengan mengklasifikasikan kategori yang cocok dengan opini yang diberikan responden.

5. Tabulasi

Tabulasi yaitu menyajikan data dalam bentuk tabel-tabel agar mudah dianalisis sehingga dapat mempermudah pembaca dalam melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai, data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan menggunakan alat bantu *software* statistik yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Adapun metode analisis data yang digunakan:

a.) Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu analisa yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) v. 20.0.

b.) Alat Analisis Data

1.) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel terteliti secara tepat.

Sesuai dengan prosedur penyusunan instrument, validitas instrument dapat dikategorikan ke dalam validitas logis dan validitas empiris. Suatu instrument dapat dikatakan memiliki validitas logis manakala telah disusun berdasarkan perencanaan yang tepat, mulai dari penentuan variabel, sub variabel, indikator dan penulisan butir soal. Selanjutnya, sebuah intrumen dapat dikatakan memiliki validitas empiris manakala telah dilakukan uji coba (*try out*) dan data yang terkumpul melalui uji coba tersebut sesuai dengan apa yang seharusnya.³⁴ Cara yang sering digunakan oleh peneliti untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan uji validitas *convergent*. Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas *convergent* dengan program IBM SPSS yaitu dengan melakukan analisis faktor. Alat uji yang digunakan untuk melakukan analisis faktor dengan program IBM SPSS 20.0 adalah *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Instrumen kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai KMO MSA 0,5 dan *factor loading* 0,7, akan tetapi nilai *factor loading* 0,5 – 0,6 masih dapat diterima.³⁵

2.) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliabel (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang reliabel pula. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.³⁶ Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur *reliabilitas* dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Alat ukur dinyatakan andal atau reliabel bila koefisien *cronbach alpha* berkisar 0,6 sampai dengan 0,8.³⁷

Dalam penelitian ini peneliti menguji *reliabilitas* data dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0* dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

3.) Uji Asumsi Klasik

³⁴ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 188.

³⁵ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: ALFABETA, 2013), 30.

³⁶ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 188-189.

³⁷ Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), 61.

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas data, heteroskedastitas, dan multikolonieritas,. Asumsi klasik tersebut yaitu:

a.) Normalitas Data

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang residual datanya berdistribusi normal. Jika residual data tidak berdistribusi normal maka kesimpulan statistik menjadi tidak valid atau bias. Ada cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot*. Apakah pada grafik *normal probability plot* tampak bahwa titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi normal, atau data memenuhi asumsi klasik normalitas.³⁸ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini peneliti menguji asumsi klasik normalitas data dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0* dengan melihat grafik histogram (*Normalitas Probability Plot*).

b.) Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Ada cara untuk mendeteksi problem heteroskedastitas pada model regresi dengan melihat grafik *Scatterplot* yaitu jika *ploting* titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastitas.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti menguji asumsi klasik heteroskedastitas data dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0* dengan melihat grafik *scatterplot*.

4.) Analisis Regresi Linear Sederhana

³⁸ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56-57.

³⁹ *Ibid.*, 66.

Sebelum memulai pembahasan pada regresi linier sangat perlu memahami hubungan linier dua variabel yang tertuang dalam fungsi $y=f(x)$. Dalam fungsi tersebut y merupakan notasi dari variabel terikat (dependent variabel) dan x merupakan notasi dari variabel bebas (independent variabel). Variasi y dalam fungsi tersebut dipengaruhi oleh variasi x .⁴⁰ Berdasarkan variabel yang telah ditentukan yaitu:

- a. Variabel Independen (X) : Kompetensi
- b. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan

Regresi linear sederhana merupakan regresi dasar, karena terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dan berupa garis lurus. Secara umum persamaan regresi linier sederhana (dengan satu prediktor) dapat dirumuskan sebagai berikut:⁴¹

$$Y = a + X +$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (Kinerja)

= Konstanta atau *Intercept*

= Koefisien Variabel Independent

X = Variabel independen (Kompetensi)

= *Error*

a.) Koefisien Determinasi (r^2)

r^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.⁴²

Dalam penelitian ini peneliti menguji koefisien determinasi r^2 dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0* yaitu dengan model *Summary* dan melihat besarnya *Adjusted R Square*.

b.) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data berskala interval.⁴³ Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis

⁴⁰ Ibid., 166.

⁴¹ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknis*, 81-82.

⁴² Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang: UMM Press, 2004), 178.

⁴³ Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, 154.

- 1) $H_a : b = 0$. Artinya, dalam notasi, hipotesis H_a adalah “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.
 - 2) $H_0 : b \neq 0$. Artinya, dalam notasi, hipotesis H_0 adalah “kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.
- b. Menentukan Derajat Kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - c. Menentukan t_{hitung}
 - d. Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$)
 - e. Membuat Kesimpulan
 - 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa variabel independen (x)= kompetensi secara individual mempengaruhi variabel dependen (y)= kinerja.
 - 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menyatakan bahwa variabel independen (x)= kompetensi secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (y)= kinerja.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk memberikan gambaran secara global tentang isi dari satu bab ke bab yang lain sehingga akan lebih memudahkan dalam meninjau dan menanggapi isinya. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan dari bagian awal hingga bagian akhir.⁴⁴

Pada bagian awal, skripsi ini terdiri dari judul penelitian, persetujuan pembimbing, pengesahan tim penguji, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar table, daftar gambar.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini menguraikan tentang penelitin terdahulu dan kajian teori (kompetensi, kinerja, dan bekerja dalam Islam).

⁴⁴ Tim Penyusun STAIN, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 77.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB IV PENUTUP atau KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

Bagian akhir : Daftar pustaka, pernyataan keaslian tulisan dan lampiran – lampiran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Emmyah (2009), meneliti *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi) terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka 0,722 atau 72,2%, Adapun sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, dan karakteristik pribadi) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, dan karakteristik pribadi) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Variabel konsep diri dan nilai-nilai memiliki nilai tertinggi sebesar 0,344 atau sebesar 34,4%, yang berarti variabel konsep diri dan nilai-nilai mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Sebaliknya, variabel karakteristik pribadi yang memiliki pengaruh paling kecil dengan nilai 0,130 atau sebesar 13% terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai memberi pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.¹

Ahmad Affandi (2014), dengan judul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) BumiPutera 1912 Cabang Balung – Jember*. Hasil penelitian tersebut mendapatkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), Kompensasi Langsung (X1), variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) dan pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap Y dengan nilai 0,873 dan variabel X2 berpengaruh

¹ Emmyah, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Tahun 2009.

negatif terhadap Y dengan nilai $-0,016$. Uji F diketahui bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar $0,885$ menunjukkan bahwa $88,5\%$ variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sisanya $11,5\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian.²

Tabel: 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

JUDUL	HASIL	METODE ANALISIS	OBJEK PENELITIAN
<i>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.</i> Oleh Emmyah (2009).	Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka $0,722$ atau $72,2\%$, Adapun sisanya sebesar $27,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Variabel konsep diri dan nilai-nilai memiliki nilai tertinggi sebesar $0,344$ atau sebesar $34,4\%$ variabel karakteristik pribadi yang memiliki pengaruh paling kecil dengan nilai $0,130$ atau sebesar 13% terhadap peningkatan kinerja pegawai. pada Politeknik Negeri Ujung Pandang	Metode peenelitian kuantitatif. Pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 15.00 .	Seluruh tenaga administrasi, teknisi/laboran dan pustakawan pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 130 orang.
<i>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam</i>	Hasil penelitian pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap Y dengan nilai $0,873$ dan variabel X2	Metode analisis regresi berganda.	Karyawan Bumiputera cabang Balung Jember.

² Ahmad Affandi, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember*, Tahun 2014.

<p><i>Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) BumiPutera 1912 Cabang Balung – Jember. Oleh Ahmad Affandi (2014).</i></p>	<p>berpengaruh negatif terhadap Y dengan nilai -0,016. Uji F diketahui bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0.885 menunjukkan bahwa 88,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sisanya 11,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian.</p>		
---	--	--	--

Penelitian sekarang dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank BRISyariah Jember)”. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada analisis metode penelitiannya, yaitu menggunakan metode analisis data regresi sederhana, dan pengolahan datanya menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0*. sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear.

B. Kajian Teori

1. Kompetensi

a.) Pengertian Kompetensi

Dalam kamus Inggris Indonesia Echols dan kawan, Wibowo dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 19) mengartikan kompetensi (*competency*) sebagai kemampuan atau keterampilan.³ Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.⁴

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.⁵

Menurut Spenser dalam Moeheriono (2012: 5) pengertian kompetensi adalah sebagai berikut:

³ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011) 19.

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 202.

⁵ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 250.

“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.”⁶

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 suatu pekerjaan.

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. Kemampuan atau kompetensi seorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan, apabila ia sudah melakukan pekerjaan (sudah bekerja). 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:⁷

- 1) Watak (*traits*), yaitu ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh reaksi waktu, luas pandangan yang baik merupakan kompetensi bagi seorang pilot.
- 2) Motif (*motive*) yaitu apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh motif berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.
- 3) Konsep diri (*self-concept*) yaitu sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang. Contoh percaya diri (*self confident*), keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi, merupakan bagian dari konsep dirinya.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
- 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, misalnya seorang programmer computer mempunyai keterampilan

⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 5.

⁷ *Ibid.*, 14.

dapat menginput atau mengorganisasikan 100.000 kode data dalam logika dan pikirannya dalam waktu tertentu atau seorang pengetik dapat mengetik surat 50 buah per hari.

Penelitian ini hanya akan mengkaji konsep kompetensi dari aspek pengetahuan dan keterampilan saja. Karena kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung lebih nyata (*visible*) dan relative berada dipermukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini sesuai dengan pendapat Palan bahwa ada dua unsur kompetensi yang menonjol yakni pengetahuan dan ketampilan atau keahlian. Kedua kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

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.

Pengetahuan atau yang dalam bahasa Arab biasa disebut juga dengan ilmu (*al-'ilm*), secara etimologi berarti mengetahui hakikat sesuatu dengan sebenarnya. Dalam bahasa Inggris, dikenal sebagai *science*, dan sepadan dengan kata *al-ma'rifah* yang berarti pengetahuan (*knowledge*). Namun, antara *al-'ilm* dengan *al-ma'rifat* biasanya dibedakan penggunaannya dalam kalimat. *Al-'ilm* digunakan untuk mengetahui sesuatu yang bersifat *universal* (*al-kulli*), sedang *al-ma'rifat* dipakai untuk mengetahui sesuatu yang bersifat *particular* (*juz'i*).

Di dalam al-Qur'an, kata *al-'ilm* 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 menyebutkan pentingnya membaca, pena, dan ilmu bagi manusia.⁸

إِقْرَأْ بِسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۚ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

⁸ M. Hadi Masruri dan Imron Rossidy, *Filsafat Sains dalam Al-Qur'an* (Malang: UIN-Malang Press, 2007), 34-35.

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. al-‘Alaq 96: 1-5).⁹

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

Keterampilan berasal dari akar kata terampil, yang berarti cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu, dan cekatan. Dari segi tujuannya, keterampilan ada dua macam. Pertama, keterampilan yang bertujuan untuk kemaslahatan dan kepentingan orang banyak. Kedua, keterampilan yang bertujuan untuk kemaslahatan diri sendiri dalam rangka melangsungkan kehidupan individu dan dipergunakan untuk menafkahi dirinya sendiri. Keterampilan untuk memperoleh kemaslahatan ini telah digambarkan dalam al-Qur’an seperti yang dimiliki oleh kaum ‘Ad, mereka mampu membangun rumah tempat tinggal mereka dari sumber daya alamnya yang terdiri dari bukit batu, lalu mereka pahat sampai menjadi tempat berlindung yang nyaman bagi mereka dan keluarganya. Kaum ‘Ad sudah mempunyai keahlian yang tinggi dalam pahat memahat batu, hidup mereka makmur dengan pertanian dan arsitek.

Pendidikan keterampilan dalam Islam menempati posisi dan tidak jauh berbeda dengan aspek pendidikan lainnya bahkan sama dalam Islam, karena; pertama, Islam memuji bekerja dengan tangan sendiri, tidak meminta-minta, Rasulullah bersabda:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا حَيْسَى بْنُ يُوْنُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا فَطُحَّيْرًا مِنْهُ نَزَلَ مِنْ عَمَلِهِ يَدِهِ وَإِنْ نَبَى اللَّهُ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

(BUKHARI - 1930) : Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radliallahu 'anhu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu

⁹ Departemen Agama RI, *Al Quran*, 598

makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri".

Bahkan Imam Bukhari menempatkan satu bab dalam kitab hadistnya, dengan bab *al-rajuli wa 'amalihi bi yadihi*. Ini menunjukkan bahwa para ulama sangat memperhatikan aspek pendidikan keterampilan. Kedua, dalam Islam tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah bahkan Rasulullah menjelaskan dalam haditsnya, tangan di atas adalah orang yang memberi dan tangan di bawah adalah orang yang meminta. Jadi, memberi lebih baik daripada meminta, artinya memberi membutuhkan pekerjaan dan pekerjaan harus dengan keterampilan. Ketiga, Islam menganjurkan bahwa umat Islam harus disibukkan dengan pekerjaan yang *mubah* dan menjauhkan diri dari pekerjaan yang sia-sia dan main-main. Keempat, Islam mengutamakan memberi nafkah kepada keluarga, dalam sebuah hadits Dari Abu Hurairah -Radhiyallahu 'anhu- Rasulullah bersabda:

دَشَّنَا أَبُو بَكْرٍ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَزُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَأَبُو كُرَيْبٍ وَإِبْرَاهِيمُ بْنُ أَبِي كَرِيمٍ قَالُوا حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ عَنْ سُفْيَانَ عَنْ مُزَاهِمِ بْنِ زُفَرٍ عَنْ مُجَاهِدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دِينَارٌ أَنْفَقْتَهُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَدِينَارٌ أَنْفَقْتَهُ فِي رَقَبَةٍ وَدِينَارٌ تَصَدَّقْتَ بِهِ عَلَى مَسْكِينٍ وَدِينَارٌ أَنْفَقْتَهُ عَلَى أَهْلِكَ أَكْبَرُ أَهْلِكَ

“(MUSLIM - 1661) : Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abi Syaibah dan Zuhair bin Harb dan Abu Kuraib -dan lafazh milik Abu Kuraib- mereka berkata, Telah menceritakan kepada kami Waki' dari Sufyan dari Muzahim bin Zufar dari Mujahid dari Abu Hurairah ia berkata; Dinar yang engkau nafkahkan di jalan Allah, dinar yang engkau nafkahkan untuk membebaskan budak, dinar yang engkau shadaqahkan untuk orang miskin, dan dinar yang engkau nafkahkan untuk keluargamu; maka yang paling besar pahalanya adalah yang engkau nafkahkan untuk keluargamu.” (HR. Muslim: 1661)¹⁰

Bahkan Imam Muslim menyusun hadits khusus dalam kitab haditsnya tentang bab *farḍu al = Nafqah 'ala al-'ayaal*. Oleh sebab itu, bekerja dengan keterampilan yang memadai dalam Islam penting bagi setiap muslim, karena merupakan perbuatan yang bermanfaat bagi dirinya dan keluarga. Sebaliknya, bila masyarakat muslim banyak yang menganggur akan menjadi beban dalam islam bahkan akan melemahkan islam itu sendiri. Paling tidak ada tiga hal perlunya keterampilan dalam Islam, yaitu menutupi kebutuhan umat Islam itu sendiri, keterampilan yang memadai akan alat untuk mengusir kemiskinan dalam diri umat Islam dan mengurangi jiwa dari masalah.

Kompetensi konsep diri, watak, dan motivasi tidak diteliti, karena konsep diri dan watak sifatnya tersebut tapi masih dapat diamati melalui sikap dan prilaku yang terlihat sehari-hari.

¹⁰ Lidwa Pusaka i-Software - Kitab 9 Imam Hadist, <http://lidwa.com/app/>

Sedangkan aspek motivasi disamping sifatnya tersembunyi di dalam hati seseorang, motivasi juga lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif memang masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Mengingat terbatasnya waktu penelitian, maka peneliti menetapkan bahwa aspek konsep diri, watak, dan motivasi tidak diteliti.

Selanjutnya Spencer and Spencer dalam Tjuntu Yuniarsih dan Wuwatno (2011: 25-28), secara umum mengelompokkan ke dalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai kinerja tinggi baik bagi teknisi dan professional, tenaga penjual, *helping and human service*, manajer, maupun pengusaha yaitu:¹¹

1) Kompetensi Berbasis dan Tindakan (*Achievement and Action*)

Pada intinya kompetensi ini didasarkan pada:

a. *Achievement Orientation (ACH)*

Penilaian yang menekankan kepada hasil pekerjaan yang lebih baik, berkompetensi melampaui standart dan bekerja dengan baik. Sikap yang menunjukkan berprestasi ini antara lain: bekerja untuk melampaui standart yang ditentukan manajer, menentukan dan bertindak untuk mencapai tujuan yang menantang bagi diri sendiri maupun orang lain, berinisiatif selalu mencari informasi dan memiliki pemikiran konseptual.

b. *Concern for Order, Quality and Accuracy (CO)*

Dimensi ini merupakan pemicu utama yang dapat mereduksi ketidakpastian lingkungan. Karakteristik dari CO ini ditandai dengan memonitor dan mengecek pekerjaan dan informasi, menekankan pada kejelasan peran dan fungsi serta memelihara system informasi.

c. *Initiative (INT)*

Inisiatif merupakan preferensi untuk mengambil suatu tindakan yang dicerminkan dengan melakukan lebih dari yang dipeelukan atau diharapkan dalam pekerjaan, melakukan sesuatu di mana tidak seorangpun memintanya. Disamping itu inisiatif juga dicerminkan melalui tindakan yang cepat dan cermat, memanfaatkan peluang, proaktif, menghindari timbulnya masalah dan menciptakan peluang baru.

d. *Information Seeking (INF)*

¹¹ Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 25-28.

Keinginan yang mendasar, hasrat untuk lebih mengetahui tentang sesuatu, orang atau persoalan mendorong mencari informasi. Pencarian informasi termasuk membuat usaha untuk memperoleh informasi lebih banyak.

2) Kompetensi Melayani (*Helping and Human Service*)

Ada dua dimensi dalam kelompok kompetensi pelayanan, yaitu:

a. *Interpersonal Understanding (IU)*

Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk mendengar dan memahami ekspresi, pemikiran, perasaan, yang tidak terucapkan oleh orang atau kelompok yang lain. Interpersonal understanding ini terlihat dalam bentuk memahami perilaku, ketertarikan, kebutuhan dan perspektif pihak lain, maupun menginterpretasikan sikap non verbal pihak lain, memahami hal-hal yang dapat menjadi sumber motivasi pihak lain dan memahami latar belakang perilaku orang lain.

b. *Customer Service Orientation (SCO)*

Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk memahami keperluan orang lain dan kemudian mengerjakan sesuatu untuk membantu dan menolong orang lain.

3) Kompetensi Memimpin (*Influence*)

Kelompok kompetensi ini mencakup dimensi:

a. *Impact and Influence (IMP)*

Kompetensi ini merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau membuat orang lain berkesan dengan tujuan mendapat dukungan orang lain.

b. *Organizational Awareness (OA)*

Merupakan kemampuan individu untuk mengidentifikasi pengambil keputusan yang sebenarnya dan yang dapat mempengaruhi orang lain serta memprediksi bagaimana sesuatu kejadian akan mempengaruhi individu atau kelompok dalam organisasi.

c. *Relationship Building (RB)*

Relationship building dicerminkan dengan menjaga hubungan perkawanan atau hubungan jaringan dengan orang lain. Relationship building sering terlihat dari sikap

kesadaran untuk membangun hubungan, menciptakan kemudahan untuk membangun hubungan, dan melakukan pertukaran informasi untuk menciptakan hubungan.

4) Kompetensi Mengelola (*Managerial*)

Kompetensi ini sebenarnya merupakan bagian dari *impact and influence*, yang menunjukkan keinginan untuk mendapatkan kekuatan yang berpengaruh secara positif untuk hal-hal yang spesifik. Keinginan yang spesifik ini ditunjukkan melalui keinginan untuk mengembangkan pihak lain, memimpin yang lain dan memperbaiki teamwork dan kerjasama.

Kompetensi mengelola terdiri dari:

a. *Developing Others (DEV)*

Yaitu kemampuan untuk mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain.

b. *Directiveness (DIR)*

Yaitu kemampuan untuk memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu dengan sasaran organisasi.

c. *Teamwork and Cooperation (TW)*

Yaitu kemampuan dan kemauan bekerjasama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian dari suatu kelompok kerja.

d. *Team Leadership (TL)*

Yaitu kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditujukan dalam posisi otoritas formal.

5) Kompetensi Berfikir (*Cognitive*)

Kompetensi kognitif mempunyai fungsi agar kerja individu berdasarkan pemahaman situasi, aktivitas, masalah, peluang dalam kerangka pengetahuan dan keahliannya.

Kompetensi berfikir terdiri dari:

a. *Analytical Thinking (AT)*

Yaitu kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks.

b. *Conceptual Thinking (CT)*

Yaitu kemampuan memahami situasi atau keadaan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi mencakup kemampuan mengidentifikasi pola keterikatan antara masalah yang tidak tampak dengan jelas atau kemampuan mengidentifikasi permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks.

c. *Technical/ Professional/ Managerial Expertise (EXP)*

Yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit, berupa keahlian/ keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain.

6) Kompetensi Kepribadian yang Efektif (*Personal Effectiveness*)

Ada dimensi dalam kelompok kompetensi kepribadian yang efektif, yaitu:

a. *Self Control (SCT)*

Kemampuan untuk menjaga emosi dan mencegah tindakan negatif ketika terdesak atau berhadapan dengan situasi atau kondisi yang tidak diinginkan.

b. *Self Confidence (SCF)*

Menunjukkan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Secara deskriptif, SCF meliputi menampilkan diri pada kondisi yang tertekan, pernyataan kepercayaan diri terhadap keputusan dan kemampuannya, selalu belajar dari kesalahan.

c. *Flexibility (FLX)*

Merupakan kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dengan variasi situasi, individu atau kelompok, flexibility juga merupakan kemampuan untuk memahami dan menghormati perbedaan dan perspektif yang berlawanan.

d. *Organizational Commitment (OC)*

Adalah kemampuan individual dan kesediaan untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, bertindak dalam cara meningkatkan tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parker dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011: 28-29), mengemukakan bahwa ada lima jenis kompetensi karyawan¹², yaitu:

¹² Ibid., 28-29.

- a. Mengerti apa yang harus dilakukan
- b. Memiliki kemampuan dalam membangun *The winning team*
- c. Mampu mengelola secara mandiri
- d. Mampu bekerja dengan pihak-pihak lain
- e. Memusatkan pada hasil

c.) Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut.¹³

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 91-93.

8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/ operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

d.) 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 (*causally related*). Oleh karena itu, menurut Spenser, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi 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 beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya manusia khususnya kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.¹⁴

¹⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 10.

Kompetensi dapat juga 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.¹⁵

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:¹⁶

1. *Referensi professional*, yaitu rekomendasi dari orang lain atau para professional atau atasan langsung.
2. *Assessment Center*, yaitu pusat pengukuran pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) atau disebut KSA melalui tes-tes.
3. *Psikotes*, yaitu melalui tes dan pengisian lembaran psikotes untuk mengetahui KSA.
4. *Wawancara*, yaitu dengan menanyakan secara langsung kepada yang bersangkutan.
5. *Kuesioner Perilaku*, yaitu dengan melihat jawaban dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada yang bersangkutan.
6. *Penilaian 360⁰*, yaitu dengan melakukan pengukuran kompetensi melalui penilaian atasan langsung, bawahan, teman selevel dan pelanggan (konsumen) serta yang bersangkutan.
7. *Biodata*, yaitu dengan melihat biodata yang dibuat oleh yang bersangkutan.

e.) Faktor Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo (2008: 102-107) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.¹⁷

1.) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan

¹⁵ Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 267.

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 11-12.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 102-107

berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2.) Keterampilan

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

3.) Pengalaman

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

4.) Karakteristik pribadi

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

5.) Motivasi

Motivasi merupakan factor 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 seseorang bawahan.

6.) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7.) 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.

8.) Budaya organisasi

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁸ Berikut ini adalah Pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli

Baca dalam Syarif Makmur (2008: 198-199) mendefinisikan kinerja adalah sebagai berikut:

”Kinerja 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 sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.”¹⁹

Selanjutnya menurut Dale S. Beach dalam Syarif Makmur (2008: 202-203) menyatakan bahwa:

”Kinerja is a systematic avaluation on an individual employee regarding his/her performance on his/her job and his/her potentials for development. (Kinerja merupakan sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai hasil kerja dalam potensinya untuk pengembangan)” yang jika dikaitkan dengan pelayanan merupakan suatu penilaian sistematis atas pegawai mengenai hasil pelayanan dan potensinya untuk pengembangan.²⁰

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:²¹

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Ekternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang

¹⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), 229.

¹⁹ Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, 198-199.

²⁰ *Ibid.*, 202-203.

²¹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96.

performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok 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.

Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah swt. maka nilainya adalah sama dengan ibadah.

Bekerja adalah sebuah citra diri. Seseorang yang bekerja tentu akan berbeda dengan orang yang tidak bekerja sama sekali, atau disebut juga pengangguran, dalam masalah pencitraan dirinya. Bahkan, dengan bekerja seseorang akan merasa terhormat dihadapan orang lain. Karena, dengan hasil tangannya sendiri, mereka mampu bertahan hidup. Sungguh berbeda jika dibandingkan dengan seorang pengemis yang selalu meminta belas kasih orang lain. Bekerja akan menaikkan derajat suatu bangsa dihadapan bangsa lain. Sebagai contoh, penghormatan, penghargaan, serta penilaian terhadap bangsa Cina dan Jepang. Semua bangsa tentu merasa segan dan mengacungkan jempol atas semangat kerja bangsa Cina dan Jepang. Dalam setiap percaturan kehidupan, kedua bangsa ini diperhitungkan oleh bangsa lain. Mengingat begitu pentingnya masalah bekerja ini dalam kehidupan, maka Islam memberi perhatian khusus kepada umat manusia untuk bekerja. Bekerja merupakan upaya untuk melanggengkan kehidupan itu sendiri. Bahkan, bekerja dalam pandangan Islam selalu dikaitkan dengan masalah keimanan. Masalah keimanan selalu diletakkan di awal kalimat sebelum amal saleh. Al-Qur'an menyebutkan masalah iman dan amal saleh sebanyak 70 ayat, di antaranya:

وَالْعَصْرُ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ.....

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh” (QS. Al-‘Ashr 103: 1-3)²²

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ غَيْبِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

“Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’” (QS. At-Taubah 9: 105)²³

Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja disejajarkan dengan masalah keimanan sekaligus sebagai wujud keimanan itu sendiri. Hal ini pulalah yang memberikan pemahaman bahwa

²² Departemen Agama RI. *Al Quran*, 602

²³ *Ibid.*, 204

bekerja hendaknya berada dalam bingkai keimanan kepada Allah SWT. sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:²⁴

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ.....

“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu.....”(QS. al-Insyiqaq 84: 6)²⁵

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto *et. al* menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah swt. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaannya. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal, yaitu:²⁶

1. *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Mujadalah 58: 11).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَفَسَّحُوا يُفَسِّحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ فَاشْرَبُوا فَاشْرَبُوا
يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: ‘Berlapang-lapanglah dalam majlis’, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: ‘Berdirilah kamu’, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Mujadalah 58: 11).

2. *Himmatul 'Amal* yaitu memiliki semangat etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.

Etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.²⁷ Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiasikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiro ummah*), diantaranya:²⁸

- a. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar

²⁴ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani* (Malang: Erlangga, 2005), 17-19.

²⁵ Departemen Agama RI. *Al Quran*, 590

²⁶ Sani dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, 133-135.

²⁷ Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal, *Motivasi dan Etos Kerja, Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS* (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 2004), 64.

²⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja pribadi Muslim* (Jakarta: PT. DANA BHAKTI WAKAF, 1995), 29-61.

orang lain tersebut dapat berbuat sesuai dengan keinginannya. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia bukan tipikal pengekor, terima jadi. Karena sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berpikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintakan dihadapan Allah. Seperti disebutkan dalam firman-Nya:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئَلًا

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.” (Q.S. Al-Israa : 36)

b. Selalu berhitung

Sebagaimana Rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا (رواه البيهقي)

“Bekerjalah untuk duniamu seolah - olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”.(HR. Al Baihaqi)

Umar bin Khottob pernah berkata: ”*maka hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri, sebelum datang hari di mana engkau yang akan diperhitungkan*” dan hal ini sejalan dengan firman Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَاسْتَضِعُوا اللَّهَ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Hasyr 59: 18)²⁹

Setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan resikonya (*what if principle*) dan tentu saja sebuah perhitungan yang rasional, tidak percaya dengan tahayul apalagi segala macam mistik atribut kemusyrikan. Komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.

c. Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik, dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali padanya. Pokoknya tidak seperseribu detik pun dia lewatkan waktu tanpa makna karena dia sadar betul bahwa waktu adalah aset yang paling berharga, bahkan dia hayati makna dari sebuah ucapan: ”*Al waktu kas saif in lam taqtho 'hu qotho 'a*” yang berarti waktu itu bagaikan

²⁹ Departemen Agama RI. *Al Quran*, 549

pedang apabila tidak waspada, maka pedang itu akan memotong lehernya sendiri. Sebab itulah disadari oleh setiap muslim bahwa memang apa yang akan diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini ”*what we are going tomorrow we are becoming today*”.

d. *Positive Improvements*

Artinya, dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreativitas. Dengan semangat ini, seorang muslim selalu berusaha untuk mengambil posisi dan memainkan perannya yang dinamis.

e. Hidup berhemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan (*future outlook*). Dia berhemat bukan dikarenakan ingin menumpuk kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir individualistis. Tetapi berhemat dikarenakan ada satu *reserve*, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

f. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)

Dia memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomena yang ada disekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis nuraninya sangat halus dan tanggap terhadap lingkungan dan setiap tindakannya diperhitungkan dengan laba rugi, manfaat atau mudharat (*entrepreneurship*). Sungguh sangat bijak apabila kita mau menyimak dan menghayati dengan penuh rasa tanggung jawab akan sabda Rasulullah yang mengatakan: *Innalloha yuhibbul mukminal muhtarif* (sesungguhnya Allah cinta kepada seorang mukmin yang berpenghasilan)

g. Memiliki insting bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai panggilan Allah dan sekaligus sebagai pembuktian ayat Quraniah yang telah menggoreskan kalam-Nya yang sangat motivatif sebagaimana firmanNya:

وَلِكُلِّ وُجْهَةٍ هُوَ مُؤْمِنًا فَاسْتَبِقُوا الخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-

lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. al-Baqarah 2: 148)³⁰

h. Haus untuk memiliki sifat keilmuan

Seorang mujahid adalah seorang yang haus dahaga untuk mencicipi ilmu, karena dia sadar bahwa Rasulullah mewajibkan kepada setiap muslimin dan muslimat untuk mencari dan menggali ilmu mulai dari buaian dan sampai di liang lahat bahkan demi ilmu dia tidak peduli sejauh mana tempat yang harus dia tempuh, walau ke negeri Cina sekali pun dan sifat kritis dan objektivitasnya pun menyebabkan dia tidak melihat ”siapa yang mengatakan, selama yang dikatakannya adalah ilmu dan kebenaran” dia akan timba dan resapkan walaupun orang yang mengatakannya itu, kepalanya gundul kelimis, mukanya rumek, kulitnya gosong seperti orang gunung sekalipun.

أَطْلُبُوا الْعِلْمَ وَلَوْ فِي الصِّينِ

”Tuntutlah ilmu walau ke negeri Cina sekalipun”³¹

دَثَنَّا نَصْرُ بْنُ أَبِي قَالٍ دَثَنًا ابْنًا مِنْ زَيْدِ الْعَتَبِيِّ عَنْ أَبِي جَعْفَرٍ الرَّزِيِّ عَنْ الرَّبِيعِ بْنِ أَنَسٍ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ
” (TIRMIDZI - 2571) : Telah bercerita kepada kami Nahsr bin Ali dia berkata, telah bercerita kepada kami Khalid bin Yazid Al Ataki dari Abu Ja'far Ar Razi dari Ar Rabi' bin Anas dari Anas bin Malik dia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Barangsiapa yang keluar untuk menuntut ilmu, ia termasuk orang yang berjuang di jalan Allah hingga ia kembali”. (HR. At-Tirmidzi: 2571)³²

i. Berwawasan makro-universal

Dengan memiliki wawasan makro, seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.

j. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Dia sangat memperhatikan sabda Rasulullah, ”*sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu*”, yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan. Dengan sembiyan *Men Sana in Corpore Sana*, bagi seorang muslim

³⁰ Departemen Agama RI. *Al Quran*, 24

³¹ Achmad Baiquni, *Al-Qur'an, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi* (Yogyakarta: PT DANA BHAKTI PRIMA YASA, 1995), 127.

³² Lidwa Pusaka i-Software

bukanlah hanya sebagai motto olah raga tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh yang terus meronta dan haus untuk orang yang berprestasi dalam hidupnya. Perintah agar setiap pribadi muslim memperhatikan makanannya dapat kita simak pada firman Allah:

فَلْيَنْظُرِ الْإِنْسَانُ إِلَى طَعَامِهِ ﴿٢٤﴾

Artinya: "Maka hendaklah manusia itu memerhatikan makanannya." (QS. 'Abasa 80: 24)³³

k. Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan (*pressure*) sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyaknya bangsa-bangsa yang mempunyai sejarah yang pahit akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mapu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

l. Beorientasi pada produktivitas

m. Memperkaya jaringan silaturahmi

Kita sangat mengenal istilah silaturahmi sebagaimana kita mengenal Rasulullah: "barang siapa yang ingin panjang umur dan banyak rezeki, sambunglah silaturahmi". Di dalam pola silaturahmi atau dalam ilmu sosiologi dikenal dengan istilah "*social relationship*" dimana proses komunikasi dijalin dan dikembangkan sehingga merupakan pula suatu proses saling mempengaruhi atau tukar menukar informasi.

3. *Amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya. Sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia ini pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Penerima amanah sebenarnya telah memiliki landasan moral yang teramat mulia, yaitu dipercaya orang karena kejujurannya. Kepercayaan ini hendaknya menjadi landasan dalam bekerja. Landasan moral ini bila disadari secara sungguh-sungguh akan membentuk perilaku jujur dalam pribadinya. Oleh karena itu Islam melarang kita bersikap khianat dalam posisi, status dan fungsi sebagai apapun. Allah berfirman dalam surat Al-Anfal ayat 27-28 sebagai berikut:³⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا الرِّسُولَ وَخُونُوا أَمْثَلَكُمُ الْمُنَافِقِينَ وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا آمَاكُمُ وَأَوْلَادُكُمْ فَسَنَّهُ الَّذِينَ
اللَّهُ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿٢٧﴾

³³ Departemen Agama RI, *Al Quran*, 586

³⁴ Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal, *Motivasi dan Etos Kerja*, 74.

“Hai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. Dan ketahuilah, bahwa hartamu dan anak-anakmu itu hanyalah sebagai cobaan dan sesungguhnya di sisi Allah ada pahala yang besar.” (QS. Al-Anfal 8: 27-28)³⁵

Hafidhuddin juga menyebutkan bahwa profesional dalam hal ini tidak hanya diukur dengan seberapa gaji yang diperoleh tetapi profesionalisme harus dimaknai lebih kepada bekerja dengan maksimal dan penuh komitmen serta kesungguhan, seperti telah disebutkan dalam Al-Qur'an (QS. al-Isra': 84).³⁶

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْمَلُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

“Katakanlah (Muhammad), ‘setiap orang berbuat sesuai pembawaannya masing-masing’. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (QS. al-Isra' 17: 84)³⁷

Dalam Islam bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan materi, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari itu. bekerja sebagai upaya mewujudkan firman Allah SWT sebagai bagian dari keimannya. Dengan demikian, bekerja merupakan aktivitas yang mulia. Dengan bekerja, ia dapat melaksanakan perintah-perintah Allah SWT, seperti zakat, infak, dan sedekah. Bahkan Rasulullah SAW menempatkan posisi terhormat bagi mereka yang berinfaq dari hasil kerjanya sendiri. Sabda Rasulullah SAW:

دَتْنَا الْمِمَّ بْنَ عَبْدِ اللَّهِ إِذْ دَتْنَا سُفْيَانَ قَالَ سَمِعْتُ الزُّهْرِيَّ يَقُولُ أَخْبَرَنِي عُرْوَةُ وَسَعِيدُ بْنُ الْمُسَيَّبِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ قَالَ دَلَّتْ النَّبِيَّةُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَعْطَانِي ثُمَّ سَأَلْتُهُ فَعْطَانِي ثُمَّ سَأَلْتُهُ فَعْطَانِي ثُمَّ قَالَ هَذَا الْمَالُ وَرُبَّمَا قَالَ سُفْيَانُ قَالَ لِي يَا حَكِيمُ ابْنُ هَذَا الْمَالِ خَضِرَةٌ لَمَوْءَةٌ فَمَنْ أَمَدَهُ بِطَيْبِ نَفْسِ بُورِكَ لَمْ يَفِهِ وَمَنْ أَمَدَهُ بِإِشْرَافِ نَفْسٍ لَمْ يُبَارِكْ لَهُ فِيهِ وَكَانَ كَالْيَ يَأْكُلُ وَلَا يَشْبَعُ وَالْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى

“Telah menceritakan kepada kami Ali bin Abdullah telah menceritakan kepada kami Sufyan dia berkata; saya mendengar Az Zuhri berkata; telah mengabarkan kepadaku 'Urwah dan Sa'id bin Musayyab dari Hakim bin Hizam dia berkata; saya meminta sesuatu kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, lalu beliau memberiku, lalu aku meminta lagi dan beliau pun memberiku, lalu aku memintanya lagi dan beliau pun memberiku, kemudian beliau bersabda: "Harta ini." -Sufyan mengatakan- beliau bersabda kepadaku: 'Wahai Hakim, sesungguhnya harta benda ini kelihatan hijau dan manis, barangsiapa mengambilnya dengan cara yang baik, maka ia akan diberkahi, dan barangsiapa mengambilnya dengan berlebihan, maka ia tidak akan diberkahi, yaitu seperti orang yang makan dan tak pernah kenyang, tangan di atas itu lebih baik daripada tangan di bawah". (HR. Bukhari: 5960, HR. Muslim: 1717)³⁸

b. Kriteria (Standart) Kinerja

Terdapat beberapa kriteria (standart) kinerja dalam suatu organisasi. Kriteria penilaian yang

³⁵ Departemen Agama RI, *Al Quran*, 181

³⁶ Sani dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset*, 134.

³⁷ Departemen Agama RI, *Al Quran*, 291

³⁸ Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, 19-20 ; Lidwa Pusaka i-Software

paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan.³⁹

1.) Sifat

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif 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.

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 (*job related*).

2.) 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.

3.) Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Dick Grote, presiden Grote Consulting Corporation di Dallas, merekomendasikan dimasukkannya kompetensi-kompetensi budaya seperti etika dan integritas untuk semua pekerjaan. Ia menambahkan bahwa ada juga kompetensi-kompetensi yang spesifik untuk setiap pekerjaan. Sebagai contoh, berpikir analitis dan orientasi prestasi mungkin penting dalam pekerjaan-pekerjaan profesional.

4.) 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.

5.) Potensi Perbaikan

Memasukkan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan

³⁹ R. Wayne Mondy, *Human Resource Management* (Jakarta: Erlangga, 2008), 260-262.

pengembangan karir yang lebih efektif.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Amstrong dalam Ahmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfud (2010: 135) penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

”penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.”⁴⁰

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 teradapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfud (2010: 95), penilaian kinerja karyawan bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut.⁴¹

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) 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 penilai yang paling adil dan bijaksana. Jika seorang karyawan muslim sudah mempunyai keyakinan ini maka kemauan untuk meningkatkan kinerjanya adalah karena Allah dan supaya ia tidak tergolong orang yang mendzalimi orang lain. Menurut Yusanto dan Widjadjakusuma dalam Ahmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfud (2010: 137), tujuan penilaian kinerja antara lain:⁴²

1. Menjadi dasar bagi pemberian *reward*
2. Membangun dan membina hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan konkrit tentang prestasi riil dan harapan atasan
4. Memberikan *feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja

⁴⁰ Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset*, 135.

⁴¹ Ibid., 136

⁴² Ibid., 37.

d. 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 diantaranya:

- 1.) Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan dengan standar. Kuantitas juga dapat diartikan diartikan untuk mengukur seberapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan.
- 2.) 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*, dll.
- 3.) 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.
- 4.) Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
- 5.) Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung risiko dalam bekerja.

IAIN JEMBER

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Bank BRISyariah Cabang Jember

Salah satu dari Bank syariah yang berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, terhadap Bank jasa Artha pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapat izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 0.10/67/KEP.GBI/DpG/2008 maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRISyariah secara resmi beroperasi, kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional kemudian dirubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT. Bank BRISyariah hadir mempersembahkan bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan temudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellent*) dan menawarkan segala produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Bank ini memiliki misi yang akan memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam finansial kebutuhan, akan menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.¹

Secara konsisten PT. Bank BRISyariah terus mengembangkan berbagai strategi dan inisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha perusahaan. Salah satunya adalah membangun kerjasama strategis dengan PT. Bank Rakyat Indonesia dalam bentuk memanfaatkan jaringan PT. Bank Rakyat Indonesia untuk membangun

¹ www.brisyariah.co.id diunduh pada tanggal 15 Desember 2014, 14.05 WIB.

kantor layanan syariah perusahaan yang berfokus pada kegiatan penghimpunan dana masyarakat. Pada tahun 2013, PT. Bank BRISyariah merintis usaha dalam upaya meningkatkan status bank sebagai devisa untuk direlisasikan pada tahun 2014 sesuai izin Bank Indonesia No. 15/2272/Dpbs.

PT. Bank BRISyariah Cabang Jember diresmikan pada 1 Oktober 2012 kemudian semakin berkembang dan memperluas wilayah outlet layanan mikro meliputi wilayah Ambulu dan Tanggul. Layanan untuk wilayah Ambulu dan Tanggul tersebut mulai beroperasi terhitung mulai tanggal 1 April 2013 dan *survive* hingga sekarang.² Pimpinan Cabang Pembantu BRISyariah Jember pertama kali dijabat oleh Bapak Alkaf Zein (2012-2013) beliau menjabat selama 1 tahun. Periode berikutnya digantikan oleh Bapak Rono Satriyo yang menjabat selama 4 bulan. Selanjutnya Pimpinan Cabang Pembantu PT. Bank BRISyariah Cabang Jember dijabat oleh Bapak Eric Kurniawan sampai sekarang dengan jumlah karyawan yang semula hanya 7 orang sekarang menjadi lebih dari 20 karyawan.³

2. Visi dan Misi PT. Bank BRISyariah Cabang Jember

PT. Bank BRISyariah Cabang Jember telah memiliki visi, misi, tujuan dan tindakan sebagai landasan terciptanya budaya unggul dan menjaganya agar tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapainya.

a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan di mana pun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

3. Fungsi dan Tujuan Lembaga

Tujuan dan fungsi Bank dapat dijabarkan dalam 6 point tujuan utama yakni:

- a. Mengarahkan kegiatan ekonomi ummat untuk bermuamalat secara Islam khususnya muamalat yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek- praktek riba atau jenis- jenis usaha/

² Agus Handoyo, *wawancara*, PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, 27 Februari 2015.

³ Andre, *wawancara*, PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, 27 Februari 2015.

perdagangan lain yang mengandung unsur *gharar* (tipuan), dimana jenis usaha tersebut selain di larang dalam Islam , juga telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan ekonomi rakyat.

- b. Untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak membutuhkan dana.
- c. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat dengan jalan membuka peluang berusaha yang lebih besar terutama kelompok miskin, yang di arahkan kepada kegiatan usaha yang produktif, menuju terciptanya kemandirian usaha.
- d. Untuk menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program utama dari Negara-negara yang sedang berkembang. Upaya bank syariah di dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol kebersamaannya dari siklus usaha yang lengkap seperti program pembinaan pengusaha produsen, pembinaan pedagang perantara, program pembinaan konsumen, program pengembangan moda kerja, dan program pengembangan usaha bersama.
- e. Untuk menjaga stabilitas ekonomi dan moneter. Dengan aktivitas bank syariah akan mampu menghindari pemanasan ekonomi di akibatkan adanya inflasi, menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.
- f. Tujuan bank syariah yang keenam adalah untuk menyelamatkan ketergantungan umat Islam terhadap bank non-syariah.

4. Produk PT. Bank BRISyariah Cabang Jember

Dari segi produk, BRISyariah memiliki berbagai jenis tabungan yang memiliki “*out of the box*” dari fitur-fitur tabungan bank lain, antara lain:

Simpanan:

a. Perorangan/ Individu

1. Simpanan yang bisa diambil setiap saat: Tabungan Faedah BRISyariah iB dan Tabunganku BRISyariah iB.
2. Investasi: Tabungan Haji BRISyariah iB, Tabungan Impian BRISyariah iB dan Deposito Rupiah BRISyariah iB.
3. Bisnis: Giro BRISyariah iB.

b. Perusahaan

1. Investasi: Deposito Rupiah BRISyariah iB.
2. Bisnis: Giro BRISyariah iB.

Jenis-jenis produk pembiayaan yang disediakan di BRISyariah diantaranya:⁴

- a. Pembiayaan Konsumer adalah pembiayaan bank kepada nasabah perorangan untuk memenuhi kebutuhan pembelian barang dan jasa yang bersifat konsumtif (tidak untuk usaha) yang sumber pembayaran kembalinya berasal dari pendapatan/ gaji nasabah tersebut seperti kendaraan bermotor.
 1. KPR (Kepemilikan Rumah) adalah produk pembiayaan BRIS untuk pembiayaan rumah dengan dukungan bantuan dana Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) kepada Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) dalam rangka pemilikan rumah sejahtera yang dibeli dari pengembang (*developer*).
 2. KKB (Kepemilikan Kendaraan Bermotor) adalah pembiayaan kepemilikan bermotor dari BRIS kepada nasabah perorangan untuk memenuhi kebutuhan akan kendaraan dengan menggunakan prinsip jual beli (*murabahah*) dimana pembayaran secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan.
 3. KMG (Kepemilikan Multi Guna) adalah pembiayaan yang diberikan khusus kepada karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan barang/ jasa yang bersifat konsumtif dengan cara yang mudah.
 4. Pembiayaan Umroh adalah pinjaman/ pembiayaan dana kepada perorangan untuk tujuan ibadah umroh dengan menggunakan akad *ijarah*.
 5. EMBP (*Employee Benefit Programi*) adalah program kerjasama dengan suatu perusahaan yang dituangkan dalam *Master Agreement* berupa pemberian fasilitas pembiayaan langsung kepada karyawan dari perusahaan yang memenuhi kriteria

⁴ Modul Pelatihan *Basic Knowledge Account Officer*, PT. Bank BRISyariah.

bank BRI Syariah dengan persyaratan yang relatif mudah / ringan bagi karyawan perusahaan / instansi.

- b. Pembiayaan Komersial adalah pembiayaan produktif untuk usaha Komersial dengan menggunakan Akad Jual Beli dan Bagi Hasil dan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.
- c. Pembiayaan Mikro adalah [pinjaman](#) dalam jumlah kecil untuk orang miskin dengan tujuan mereka bisa ber[wirausaha](#). Kredit mikro ditujukan untuk orang-orang yang tidak memiliki [jaminan](#), [pekerjaan](#) tetap, dan [riwayat kredit](#) yang terpercaya, serta tidak mampu untuk memperoleh [kredit](#) biasa. Kredit mikro merupakan bagian dari [keuangan mikro](#), suatu layanan keuangan untuk membantu orang-orang miskin.⁵

Adapun persyaratan untuk mengajukan pembiayaan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Usia calon nasabah: minimal 21 tahun atau telah menikah untuk usia lebih besar atau sama dengan 18 tahun, maksimal 65 tahun pada saat akhir jangka waktu pembiayaan.
- b. Target marketnya: wiraswasta pemilik usaha / pengusaha yang tidak memiliki agunan tetapi memiliki riwayat pinjaman yang baik di bank / lembaga keuangan lain yang dapat dibuktikan melalui BI checking atau fisik bukti pembayaran lainnya minimal 6 bulan, radius pembayaran 5 km dari cabang bri syariah atau dari titik yang ditentukan sebagai zona penjualan
- c. Tenor pembiayaan: Jangka waktunya pembiayaan baru/ nasabah baru tenor 6 bulan sampai dengan 36 bulan, pembiayaan nasabah *existing* maksimal 48 bulan.
- d. Syarat dokumentasi: formulir aplikasi dan asuransi jiwa pembiayaan, akad pembiayaan, pengikat jaminan, *foto copy* ktp calon nasabah dan pasangan, *foto copy* KK (Kartu Keluarga)/ surat nikah/ surat keterangan belum menikah dari kelurahan, surat izin usaha, *foto copy* dokumen jaminan.
- e. Metode pencairan dan pembayaran angsuran: menggunakan tabungan BRIS (BRI Syariah), pembayaran angsuran dilakukan secara bulanan.
- f. Poses pembiayaan 3-7 hari kerja sejak dokumen yang disyaratkan lengkap dan diterima oleh *Unit Head*.
- g. Bi *Checking* dan daftar hitam nasional: wajib dilakukan dengan ketentuan pembiayaan yang baik dengan minimal kolektibilitas 1 lancar, tidak terdaftar dalam daftar hitam nasional bank Indonesia (DHN – BI).

⁵ Pedoman Pemberian Pembiayaan Mikro (P3 Mikro), PT. Bank BRISyariah edisi Desember 2009, cetakan ke 2.

- h. Pengikatan jaminan: akad pembiayaan murabahah bawah tangan di legalisasi oleh notaris, akan pelengkap menggunakan akad wakalah jika ada, akad pembiayaan ditanda tangani akad pembiayaan wajib di domentasikan dalam bentuk foto, surat pengakuan hutang yang ditulis oleh nasabah.

5. Mekanisme Pemasaran Produk

Dari segi pemasaran, PT. Bank BRISyariah Cabang Jember melakukan langkah-langkah antara lain:

- a. Melakukan *Open Table* (membuka *stand* BRISyariah) di acara keramaian secara rutin seperti di *Car Free Day*, *Mall*, acara-acara rakyat lainnya untuk menawarkan tabungan, deposito, dll.
- b. Melakukan pemasaran ke sekolah, kampus, pondok pesantren dan lembaga pendidikan lainnya (membangkitkan segmen pelajar, sekaligus menawarkan fitur kartu pelajar yang juga berfungsi sebagai kartu *ATM*).
- c. Melakukan pemasaran ke kantor, instansi, pabrik, lembaga pemerintahan, maupun lembaga swasta lainnya (membangkitkan segmen karyawan, sekaligus menawarkan fitur *ID Card* yang juga berfungsi sebagai kartu *ATM*).
- d. Melakukan pemasaran ke pasar dan toko-toko (membangkitkan segmen pedagang).
- e. Melakukan kerjasama dengan pihak KBIH (membangkitkan nasabah haji).

6. Legalitas Lembaga

Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), menyatakan sejak 18 Oktober 2012 PT. Bank BRISyariah Jember resmi berdiri dengan Nomor TDP 13.07.1.64.01107 dan NPWP 01.105.094.5.626.000. (Legalitas lembaga terlampir).

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan kerangka yang sangat penting karena struktur organisasi menjelaskan tentang posisi jabatan dimana dalam setiap jabatan mempunyai wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan terencana maka aktifitas sehari-hari

dalam perusahaan menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Adapun maksud dan tujuan dibentuknya struktur organisasi adalah untuk memperjelas dan mempermudah setiap bagian dalam pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. (Struktur organisasi PT. Bank BRISyariah Cabang Jember terlampir).

8. Mekanisme Operasional Lembaga

Daerah operasional atau wilayah kerja BRISyariah Jember adalah: Jember, Ambulu dan Tanggul.

Jam Operasional atau jam pelayanan untuk nasabah/debitur di BRI Syariah Cabang Jember adalah hari Senin – Jumat (kecuali tanggal merah), jam 8.30 – 15.00 WIB.⁶

B. Penyajian Data

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* (penelitian lapangan). Berdasarkan tingkat kealamiahannya termasuk metode penelitian eksperimen yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember yang berjumlah 24 orang.

Berikut data jumlah karyawan yang ada di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember.

Tabel: 3.1
Data Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember

No	NIK	Jabatan	Nama	Pendidikan ⁷
1.		<i>MMM</i>	Alfian Indra .W.	S1 – Matematika
2.	110726	<i>AFO</i>	Agus Handoyo	S1 – Akuntansi
3.		<i>Collection Supervisor</i>	Pambudi .S.	S1 – S.Sos
4.	100387	<i>Unit Head</i>	Muhammad .R.	S1 – S.H
5.		<i>BOS</i>	Regha Marthagusti .A.	S1 – S.Pd
6.	110940	<i>UFO</i>	Harinto Tri. W.	S1 – Manajemen
7.	101238	<i>UFO</i>	Danang Harya. S.	S1 – S.E
8.	130351	<i>SO</i>	Eko Mujiarto	S1 – S.PdI

⁶ Andin, *wawancara*, BRISyariah Jember, 2 Februari 2015.

⁷ Andin, *Wawancara*, Jember, 27 Februari 2015.

9.	141030	RO	Yulliyanto Eko	S1 – Manajemen
10.	140605	Back Office	Rizka Ayu. P.	S1 – S.H
11.	131716	Teller	Febriana Andina .R.	S1 – Pertanian
12.		CS	Olivia Eka Candra	S1 – S.KM
13.	100116	AO	Ratih Parahita	S1 – Manajemen
14.		SO	Rio Maulana	S1 – S.H
15.		SO	Imam Habibi	S1 – S.H
16.		SO	Moch. Aulia	S1 – Manajemen
17.	130882	RO	Dedy Maulana	S1 – S.E
18.	131438	SO	M. Didik Dharmawan	S1 – S.E
19.	131810	SO	Ahmad Zainuddin	S1 – S.E
20.	130883	RO	Andri Firmansyah	S1 – Perpajakan
21.	G363009841012	Security	Joko Sulistiono	SMA
22.		Security	Joko Yudiono	SMA
23.		Security	Zainul Ulum	SMA
24.	G363009861012	Pramubakti	Syamsul Anwar	SMA

Sumber: Data Diolah

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menafsirkan data yang ada sehingga menghasilkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Adapun analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif yaitu memberikan gambaran secermat mungkin mengenai individu, gejala, keadaan suatu kelompok.⁸

a.) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam analisis deskriptif variabel penelitian digambarkan mengenai frekuensi jumlah jawaban pada masing-masing instrument setiap variabel dan juga hasil nilai rata-rata jawaban responden berdasarkan pada hasil kuesioner yang telah dilakukan. Sebelum nilai rata-rata jawaban responden ditampilkan, berikut hasil olah data atau tabulasi data dari jawaban responden:

Tabel: 3.2
Tabulasi Data

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X	Y1	Y2	Y3	Y4	Total Y
1	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	4	17
2	5	5	4	5	3	5	27	4	4	5	4	17
3	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	16
4	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	18
5	3	4	4	3	3	5	22	4	4	3	4	15
6	3	4	4	3	3	5	22	4	4	3	4	15
7	5	5	4	4	5	5	28	4	4	3	4	15
8	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16
9	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	4	16
10	5	4	5	5	5	5	29	5	5	3	4	17
11	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	15

⁸ Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, 239.

12	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	17
13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16
14	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20
15	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	19
16	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20
17	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	4	18
18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
20	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	17
21	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16
22	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	19
23	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	18
24	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	3	15

1.) Variabel Kompetensi

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pengaruh kompetensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel: 3.3

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompetensi

Jawaban responden	X1		X2		X3		X4		X5		X6	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RG	2	8.33	-	0	-	0	4	16.67	4	16.7	-	0
S	6	25	18	75	14	58.33	12	50	10	41.67	6	25
SS	16	66.67	6	25	10	41.67	8	33.33	10	41.67	18	75
Jumlah	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100
Mean		4,58		4.25		4.41		4.16		4.25		4.75
Mean X												4.4

Sumber: Data Diolah SPSS (lampiran: 8)

Pernyataan 1 (X1), yaitu mengenai pengetahuan yang baik, menghasilkan kinerja yang baik. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 8,33%, setuju sebanyak 6 responden atau 25%, dan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 66,67%.

Pernyataan 2 (X2), yaitu mengenai dalam memahami permasalahan, karyawan mampu untuk mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, setuju sebanyak 18 responden atau 75%, dan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 25%.

Pernyataan 3 (X3), yaitu mengenai penguasaan pengetahuan dengan jelas, dapat memberikan motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, setuju sebanyak 14 responden atau 58,3%, dan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 41,7%.

Pernyataan 4 (X4), yaitu mengenai karyawan mampu mengakses informasi lebih banyak tentang sesuatu. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,67%, setuju sebanyak 12 responden atau 50%, dan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 33,3%.

Pernyataan 5 (X5), yaitu mengenai karyawan mampu memahami keperluan orang lain dan kemudian mengerjakan sesuatu untuk membantu dan menolong orang lain. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 16,67%, setuju sebanyak 10 responden atau 41,7%, dan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 41,7%.

Pernyataan 6 (X6), yaitu mengenai karyawan mampu dan mau bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian dari suatu kelompok kerja. Pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, setuju sebanyak 6 responden atau 25%, dan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 75%.

2.) Variabel Kinerja

Jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pengaruh keputusan pembelian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel: 3.4
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja

Jawaban Responden	Y1		Y2		Y3		Y4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
STS	–	–	–	–	–	–	–	–
TS	–	–	–	–	–	–	–	–
RG	–	0	–	0	5	20.83	1	4.167
S	16	66.67	17	70.83	9	37.5	21	87.5
SS	8	33.33	7	29.17	10	41.67	2	8.333
Jumlah	24	100	24	100	24	100	24	100
Mean		4,33		4,29		4,2		4,04
Mean Y								4.215

Sumber: Data Diolah SPSS (lampiran: 8)

Pernyataan 1 (Y1), yaitu mengenai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan. Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%,

setuju sebanyak 16 responden atau 66,67%, dan sangat setuju 8 responden atau 33,33%.

Pernyataan 2 (Y2), yaitu mengenai hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kinerja. Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, setuju sebanyak 17 responden atau 70,83,5%, dan sangat setuju 7 responden atau 29,17%.

Pernyataan 3 (Y3), yaitu mengenai datang tepat waktu ke tempat kerja setiap hari. Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 20,8%, setuju sebanyak 9 responden atau 37,5%, dan sangat setuju 10 responden atau 41,67%.

Pernyataan 4 (Y4), yaitu mengenai karyawan dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya. Pada Tabel 3.4 menunjukkan bahwa responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 4,17%, setuju sebanyak 21 responden atau 87,5%, dan sangat setuju 2 responden atau 8,33%.

b.) Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas Data

Cara yang sering digunakan oleh peneliti untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan uji validitas *convergent*. Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas *convergent* dengan program IBM SPSS yaitu dengan melakukan analisis faktor. Alat uji yang digunakan untuk melakukan analisis faktor dengan program IBM SPSS 20.0 adalah *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Instrumen kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai KMO MSA $\geq 0,5$ dan *factor loading* $\geq 0,7$, akan tetapi nilai *factor loading* $0,5 - 0,6$ masih dapat diterima. Hasil data diperoleh dari proses pengolahan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.0 sebagai berikut:

Tabel: 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.588
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	36.920
	df	15
	Sig.	.001

Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
X1	.846	.041
X4	.804	.124
X3	.610	-.518
X2	.507	.474
X5	.585	-.665
X6	.525	.629
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a. 2 components extracted.		

Sumber: Data diolah dengan *IBM SPSS v 20.0* (lampiran: 8)

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item penelitian variabel kompetensi dikatakan valid karena memiliki nilai KMO MSA 0,5 atau 0,588 0,5 dan *factor loading* 0,5.

Tabel: 3.6
Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	22.660
	Df	6
	Sig.	.001

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Y2	.863
Y1	.843
Y4	.709
Y3	.548
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item penelitian variabel kompetensi dikatakan valid karena memiliki nilai KMO MSA 0,5 atau 0,688 0,5 dan *factor loading* 0,5.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.⁹

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur *reliabilitas* dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Alat ukur dinyatakan andal atau reliabel bila koefisien *cronbach alpha* berkisar 0,6 sampai dengan 0,8.¹⁰ Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan alat bantu olah SPSS versi 20 *for windows* adapun hasilnya dapat diketahui sebagaimana berikut:

Tabel: 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi (X)	0,730	0,60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah IBM SPSS v.20.0 (lampiran: 8)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel di atas adalah reliabel.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas data, heteroskedastitas, dan multikolonieritas,. Asumsi klasik tersebut yaitu:

1.) Uji Normalitas Data

Cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik *normal probability plot*. Apabila pada *normal probability plot* tampak bahwa titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi normal, atau data memenuhi asumsi klasik normalitas.¹¹ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁹ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Cetakan Pertama* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 97.

¹⁰ Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), 61.

¹¹ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56-57.

Dalam penelitian ini peneliti menguji asumsi klasik normalitas data dengan menggunakan alat bantu *IBM SPSS v.20.0* dengan melihat grafik histogram (*Normalitas Probability Plot*). Berikut hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 20 for windows*:





variabel tersebut maka digunakan perhitungan analisis statistik, yaitu regresi linear sederhana, dengan formulasi:

$$Y = a + bX + e$$

Tabel: 3.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.995	3.454		2.894	.008		
	X	.260	.130	.392	1.999	.058	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS v 20.0 (lampiran: 8)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil estimasi regresi linear sederhana, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,995 + 0,260X$$

Di mana:

Y = Kinerja

X = Kompetensi

- Konstanta () sebesar 9,995, menyatakan bahwa jika variabel-variabel bebas (x)= kompetensi adalah konstan maka nilai variabel terikat (y)= kinerja yaitu 9,995.
- Koefisien regresi kompetensi (x) sebesar 0,260 menyatakan jika variabel kompetensi (x) bertambah satu satuan maka variabel kinerja (y) akan bertambah sebesar 0,260.

1.) Koefisien Determinasi (r^2)

r^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.¹²

Dalam penelitian ini peneliti menguji koefisien determinasi r^2 dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS v.20.0 yaitu dengan model *Summary* dan melihat besarnya *Adjusted R Square*.

Tabel: 3.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.115	1.44955
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: data diolah IBM SPSS v 20.0 (lampiran: 8)

Dari tabel di atas terlihat tampilan output SPSS model *Summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,115. Hal ini berarti hanya 11,5% pengaruh terhadap kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu kompetensi. Sedangkan sisanya (100% - 11,5% = 88,5%), dengan hasil 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh

¹² Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang: UMM Press, 2004), 178.

lembaga, contoh *reward* tersebut diantaranya ucapan selamat, tepuk tangan, gaji tambahan, tiket jalan-jalan atau belanja, dan lain-lain. Pemberian *punishment* apabila karyawan belum dan atau tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga, contoh *punishment* dapat berupa teguran dari atasan bahkan di PHK.¹³ Selain *reward* dan *punishment*, kinerja individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.¹⁴ Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan ada karyawan yang terkadang telat mengisi jurnal, karyawan kebingungan dan kesulitan ketika waktu pencapaian target namun karyawan tersebut belum mencapai target yang ditentukan oleh lembaga.

2.) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data berskala interval.¹⁵ Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

2) $H_a : b = 0$. Artinya, dalam notasi, hipotesis H_a adalah “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

3) $H_0 : b = 0$. Artinya, dalam notasi, hipotesis H_0 adalah “kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

b. Menentukan Derajat Kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .

a. Menentukan t_{hitung} . t_{hitung} sebesar 1,999.

b. Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$). t_{tabel} sebesar 1,71088.

c. Membuat Kesimpulan

1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa variabel independen (x)= kompetensi secara individual mempengaruhi variabel dependen (y)= kinerja.

2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menyatakan bahwa variabel independen (x)= kompetensi secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (y)= kinerja.

¹³ Agus Handoyo, *wawancara*, Jember, 24 Juni 2015.

¹⁴ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96.

¹⁵ Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, 154.

Dari tabel 3.8, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,995 > 1,71088$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat pengaruh, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja itu terbukti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, persamaan analisis regresi linear sederhana, yaitu:

$$Y = 9,995 + 0,260X$$

Tabel: 3.10
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B (koefisien regresi)	T	t table	Sig.		Hipotesis
Konstanta	9.995	2.894		.008		
X	.260	2.999	1.71088	.058	0,05	
N = 24			= 0,05			
R = 0,392						
R Square = 0,154						
Adjust R Square = 0,115						

Sumber: data diolah dengan *IBM SPSS v.20.0* (lampiran: 8)

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel diatas, dapat diketahui kompetensi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dengan dapat dibuktikan pada hasil berikut ini:

Berdasarkan table 3.8 nilai t_{hitung} pada variable kompetensi (X) adalah sebesar 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,058. Karena $t_{hitung} 1,999 > t_{tabel} 1,71088$ dengan tingkat signifikansi $0,058 > 0,05$ maka H_0 ditola dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah “kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

Dengan menggunakan uji *R Square*, menghasilkan nilai sebesar 11,5% kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu *reward* dan *punishment*.

Pemberian *reward* apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga, contoh *reward* tersebut diantaranya ucapan selamat, tepuk tangan,

gaji tambahan, tiket jalan-jalan atau belanja, dan lain-lain. Pemberian *punishment* apabila karyawan belum dan atau tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga, contoh *punishment* dapat berupa teguran dari atasan bahkan di PHK.¹⁶

Selain *reward* dan *punishment*, kinerja individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.



¹⁶ Agus Handoyo, *wawancara*, Jember, 24 Juni 2015.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariah Cabang Jember), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan umum

Dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, diperoleh hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana dengan hasil yaitu $Y = 9,995 + 0,260X$. Artinya, konstanta () sebesar 9,995, menyatakan bahwa jika variabel-variabel bebas (x)= kompetensi adalah konstan maka nilai variabel terikat (y)= kinerja yaitu 9,995 dan koefisien regresi kompetensi (x) sebesar 0,260 menyatakan jika variabel kompetensi (x) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja (y) akan bertambah sebesar 0,260. Hipotesis tersebut juga dibuktikan dengan menggunakan uji t dan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,995 > 1,71088$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau kompetensi berpengaruh (pengetahuan dan keterampilan) terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat pengaruh, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja itu terbukti.

2. Kesimpulan khusus

Dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, diperoleh hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana dengan hasil yaitu $Y = 9,995 + 0,260X$. Artinya, konstanta () sebesar 9,995, menyatakan bahwa jika variabel-variabel bebas (x)= kompetensi adalah konstan maka nilai variabel terikat (y)= kinerja yaitu 9,995 dan koefisien regresi kompetensi (x) sebesar 0,260 menyatakan jika variabel kompetensi (x) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja (y) akan bertambah sebesar 0,260. Hipotesis tersebut juga dibuktikan dengan menggunakan uji t dan dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,995 > 1,71088$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat pengaruh, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja itu terbukti.

Besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, berdasarkan uji *R Square*, menghasilkan nilai pengaruh hanya sebesar 0,115. Hal ini berarti hanya 11,5% pengaruh terhadap kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 11,5\% = 88,5\%$), dengan hasil 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga, contoh *reward* tersebut diantaranya ucapan selamat, tepuk tangan, gaji tambahan, tiket jalan-jalan atau belanja, dan lain-lain. Pemberian *punishment* apabila karyawan belum dan atau tidak mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga, contoh *punishment* dapat berupa teguran dari atasan bahkan di PHK. Selain *reward* dan *punishment*, kinerja individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, terdapat beberapa saran yang perlu diperhatikan oleh beberapa pihak yang terkait, antara lain:

1. Pimpinan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember

Untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember, perlu menetapkan jadwal secara konsisten untuk memberikan pendidikan rutin setiap sebulan sekali untuk bagian yang dirasa karyawan perlu mendapatkannya. Diperlukan dorongan agar pegawai dapat bertindak untuk melebihi dari yang dibutuhkan atau yang menjadi tuntutan pekerjaan, perlunya usaha tambahan untuk meyakinkan pegawai bahwa informasi sangatlah mahal, dan oleh karenanya pegawai tidak boleh ketinggalan informasi, seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Karyawan PT. Bank BRISyariah Cabang Jember

Demi tercapainya kinerja yang baik, diperlukan kompetensi atau penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang baik juga. Kerja sama tim juga diperlukan agar mampu untuk mencapai target yang ditentukan. Selain itu diperlukan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan untuk mencerminkan profesionalisme dalam bekerja.

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Bank BRISyariahCabang Jember)**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) Fakultas Syariah
Program Studi Muamalah



Oleh :

Fiqi Fadhilatul Maghfiroh
NIM. 083 112 106

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
Juni, 2015**

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2010. *Metode Penelitian Refleksi Pengembangan dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Affandi Ahmad. 2014. *Skripsi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Perspektif Hukum Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember*. Jember: IAIN Jember.
- Arikunto Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Baiquni Achmad. 1995. *Al-Qur'an, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*. Yogyakarta: PT DANA BHAKTI PRIMA YASA.
- Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal. 2004. *Motivasi dan Etos Kerja, Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS*. Jakarta: Departemen Agama republic Indonesia.
- definispengertian.com/.../pengertian-definisi-karyawan-menurut-para-ah...
- Emmyah. 2009. *Tesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Kasiram Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif–Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Latan Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Makmur Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masruri M. Hadi dan Imron Rossidy. 2007. *Filsafat Sains dalam Al-Qur'an*. Malang: UIN-Malang Press.
- Modul Pelatihan *Basic Knowledge Account Officer*. PT, Bank BRISyariah.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.

- Mundir. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jember: STAIN Jember Press.
- Pedoman Pemberian Pembiayaan Mikro (P3 Mikro), PT. Bank BRISyariah edisi Desember 2009, cetakan ke 2.
- Priyatno Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Mediakom.
- Saleh Akh. Muwafik. 2002. *Bekerja dengan Hati Nurani*. Malang: Erlangga.
- Santoso Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PRESTASI PUSTAKA.
- Sarwono Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subana M. dan Sudrajat. 2011. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sufren dan Yonathan Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyatno Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Taniredja Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: ALFABETA.
- Tasmara Toto. 1995. *Etos Kerja pribadi Muslim*. Jakarta: PT. DANA BHAKTI WAKAF.
- Tim Penyusun STAIN. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tsauri Sofyan. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: UMM Press.
- www.brisyariah.co.id
- Yuniarsih Tjuju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independent Kompetensi (X) 2. Variabel Dependent Kinerja (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan b. Keterampilan a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan Waktu d. Kerjasama tim e. Tanggung Jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primer <ol style="list-style-type: none"> a. Karyawan 2. Sekunder <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumentasi b. Angket c. Observasi 3. Kepustakaan <ol style="list-style-type: none"> a. Buku-buku yang Relevan b. Internet 	<ol style="list-style-type: none"> a. Metode Penelitian: Metode penelitian kuantitatif dan statistik deskriptif b. Teknik Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> 1. Angket 2. Dokumentasi 3. Observasi c. Teknik Analisis Data: Teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji T, uji koefisien. d. Keabsahan Data: Keabsahan data menggunakan uji <i>validitas</i> dan uji <i>reliabilitas</i> 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pokok Masalah Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember? b. Sub Pokok Masalah <ol style="list-style-type: none"> 1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember? 2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember?