

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN
KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA
PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAL WAT TAMWIL(BMT) DI
KARESIDENAN BANYUMAS**



Oleh:
Chalil Rahman
NIM.: 14913140

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

**YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN
KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA
PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAITUL MAL WAT TAMWIL(BMT) DI
KARESIDENAN BANYUMAS**



Oleh:
Chalil Rahman
NIM.: 14913140

Pembimbing:
Prof. Dr. Amir Mu'allim. MIS

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chalil Rahman

NIM : 14913140

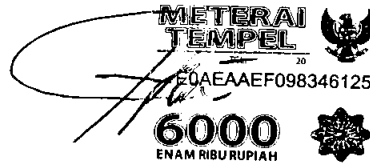
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja
Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Māl Wat
Tamwīl* (BMT) Di Karesidenan Banyumas

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar magister yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 31 Oktober 2016

Yang menyatakan,



Chalil Rahman



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 959/PS-MSI/Peng./XI/2016

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WAT TAMWIL (BMT) DI KARISIDENAN BANYUMAS**

Ditulis oleh : Chalil Rahman

N. I. M. : 14913140

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 21 November 2016

Ketua,

Dr. Hujair AH Sanaky, MSI





PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Chalil Rahman
Tempat/tgl lahir : Sleman, 9 Maret 1992
N. I. M. : 14913140
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA DAN SARANA PRASARANA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WAT
TAMWIL (BMT) DI-KARISIDENAN BANYUMAS**

Ketua : Dr. Yusdani, M.Ag. (.....)
Sekretaris : Dr. Hujair AH Sanaky, MSI (.....)
Pembimbing : Prof. Dr. Amir Mu'allim, MIS. (.....)
Penguji : Dr. Drs. Dadan Muttaqien, SH., M.Hum (.....)
Penguji : Dr. Sidik Tono, M.Hum (.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 18 Nopember 2016

Pukul : 13.00–14.00 WIB

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana MSI UII



Dr. Hujair AH Sanaky, MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1528/PS-MSI/ND/XI/2016

TESIS berjudul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WAT TAMWIL (BMT) DI KARISIDENAN BANYUMAS**

Ditulis oleh : Chalil Rahman

NIM : 14913140

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS

ISLAM

INDONESIA

Yogyakarta, 10 Nopember 2016

Ketua,


Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.



PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) Di Karesidenan Banyumas

Nama : Chalil Rahman

NIM : 14913140

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia



Yogyakarta, 31 Oktober 2016,
Pembimbing,

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Prof. Dr. Amir Mu'allim. MIS

MOTTO

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يَرَى (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ

الْجَزَاءَ الْأَوْفَى (٤١)



Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling

sempurna" (QS An-Najm: 39-41)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Tesis Ini Untuk :

Kedua Orang Tuaku : Muhammad Mukti dan Permata Ulfah

*Saudara kakak-adikku : Mas Syavieq, sekalian Mba Mia, Mas Alam, Adik Fajrul
dan Arsyad*

Keluarga Besar Pondok Pesantren Al Amin Pabuaran Purwokerto

Program Pascasarjana Magister Studi Islam

Universitas Islam Indonesia

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada surat keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā	<i>t</i>	-
ث	Sā	<i>s</i>	.s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>j</i>	-
ح	Hā'	<i>ha</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>z</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	<i>'</i>	koma terbalik ke atas
غ	Gāīn	<i>g</i>	-

ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
هـ	hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	' <i>iddah</i>

III. *Ta'Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

عادة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila *Ta'Marbūṭah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Ta 'Marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطرى	Ditulis	<i>zākat al-ḥiṭr</i>
-------------	---------	----------------------

IV. Vocal Pendek

اَ	<i>fathah</i>	Ditulis	a
اِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	i
اُ	<i>dammah</i>	Ditulis	u

V. Vocal Panjang

1	<i>Fathah + alif</i> جاهلية	Ditulis	<i>ā</i>
		Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2	<i>Fathah + ya' mati</i> تنسى	Ditulis	<i>ā</i>
		Ditulis	<i>tansā</i>
3	<i>Kasrah + ya' mati</i> كريم	Ditulis	<i>ī</i>
		Ditulis	<i>Karīm</i>
4	<i>dammah + wawu mati</i> فروض	Ditulis	<i>ū</i>
		Ditulis	<i>Furuḍ</i>

VI. Vocal Rangkap

1	<i>Fathah + ya' mati</i> بينكم	Ditulis	<i>ai</i>
		Ditulis	<i>bainakum</i>
2	<i>Fathah + wawu mati</i> قول	Ditulis	<i>au</i>
		Ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vocal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur`ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

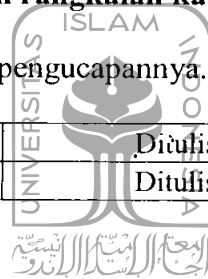
b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā`</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

نوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil(BMT) Di Karesidenan Banyumas.

Chalil Rahman
NIM. 14913140

Judul penelitian adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil(BMT) Di Karesidenan Banyumas. Subyek penelitian ini adalah karyawan BMT dengan mengambil 33 sampel. Metode penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu mengambil setiap anggota populasi menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.

Judul penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasana terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini adalah

- 1) Perlu memperhatikan faktor kepemimpinan yaitu pemimpin harus lebih aktif lagi turun kebawah mendengarkan aspirasi karyawan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan panduan, tuntutan, bimbingan, memberi atau meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan dan kesejahteraan BMT.
- 2) Guna meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja, pihak BMT perlu mengadakan dan mengikutsertakan tenaga karyawan untuk mengikuti pelatihan mengajar, dengan mengikuti pelatihan diharapkan dapat menguasai prinsip dasar kerja dalam sebuah lembaga keuangan dari mulai praktek pekerjaan sampai berinteraksi dengan nasabah.
- 3) BMT perlu meningkatkan kelengkapan sarana kantor khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan kantor dan peralatan kerja yang dibutuhkan serta menambah yang belum ada, dan mendesak untuk digunakan agar dalam kegiatan berkerja di kantor BMT bisa berjalan sesuai harapan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Work Ability, Work Experience and Infrastructure on Employee Performance at Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) in Residency of Banyumas

Chalil Rahman
NIM. 14913140

This research is entitled “The Influence of Leadership, Work Ability, Work Experience and Infrastructure on Employee Performance at Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) in Banyumas Regency. The subject of this research was 33 employees at BMT taken as samples. The research used saturated samples by taking every member of the population as sample. This research used multiple regression analysis method.

The objective of this research was to analyze the influence of leadership, work ability, work experience and infrastructure on employee performance. The result of this research indicated that leadership, work ability, work experience and infrastructure had a positive and significant influence on employee performance.

The implications of this research were:

- 1) It is necessary to take into account the leadership factor that the leader should be more active to listen to the aspirations of employees with regard to the relationship between superiors and subordinates in terms of providing a guidance, demand, escort, giving or improving performance to achieve the objectives and welfare of BMT.
- 2) In order to enhance the work ability and work experience, the BMT needs to organize and engage personnel for joining teaching training, and by which, it is expected that they master the basic principles of working in a financial institution from the work practice to interact with customers.
- 3) BMT needs to improve office facilities, especially with regard to the comfort of the office and it is suggested that they require tools and add some urgent facilities that are currently not available so that the working activity in the office of BMT can run as expected.

Keywords: Leadership, Work Ability, Work Experience, Infrastructure, Performance

November 8, 2016

PROOFREADER STATEMENT

The information appearing herein has been read & evaluated in grammar & punctuation without changing the meaning & information from the original document by Center for International language & Cultural Studies of Islamic University of Indonesia CILACS UII
JI. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

جاس
Center for International language and Culture Studies



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه

أجمعين، أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله

أما بعد

Alhamdulillah atas perkenaan dan ridha-Nya penulis mampu menyelesaikan tesis dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) Di Karesidenan Banyumas”. *Ṣalawat* dan *salam* semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Pada kesempatan ini, izinkan pula penulis mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, do'a dan *support* yang telah diberikan, terutama kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Bapak Dr. Ir. H. Haryoso, M.Sc., yang telah memberi kesempatan kepada penyusun untuk dapat belajar dan menggali ilmu pada almamater yang bapak pimpin.
2. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Bapak Dr. Tamyiz Mukharrom, MA., yang telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang ekonomi islam.
3. Bapak Dr. H. Hujair AH, Sanaky, MA dan Bapak Dr. Yusdani, M.Ag selaku ketua dan sekretaris program pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang telah mengarahkan dan memberi bekal ilmu serta inspirasi keilmuan yang berkaitan dengan ekonomi islam.

4. Bapak Prof. Dr. Amir Mu'allim. MIS selaku pembimbing yang dalam penyelesaian tugas akhir ini selalu berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan masukan-masukan yang sangat berharga.
5. Seluruh dosen MSI Yogyakarta yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Seluruh staff program pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan banyak bantuan dan kemudahan dengan rasa kekeluargaan yang tulus selama penulis menyelesaikan studi di program pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
7. Seluruh mahasiswa program MSI yang setiap waktu selalu berbagi pengalaman kepada penulis.
8. Para pendiri, pengurus atau pengelola, tokoh masyarakat serta nasabah *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas yang telah memberikan informasi sehubungan dengan judul tesis ini.

Jazākumullāh khairan katsirā. Semoga tesis ini mampu memberi kontribusi positif bagi siapapun yang berdedikasi mengembangkan nilai-nilai islam dalam segala aktivitas hidup, khususnya dalam berekonomi dan bisnis.

Kesempurnaan hanya milik Allah yang Maha Sempurna, sehingga penelitian ini masih harus dikembangkan untuk penelitian yang lebih luas dan membawa manfaat yang lebih tinggi bagi banyak orang.

Yogyakarta, 31 Oktober 2016

Yang menyatakan,



Chalil Rahman



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II : KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI DAN	
HIPOTESIS	12
A. Kajian Penelitian Terdahulu	12
B. Landasan Teori	15

1. Pengaruh	15
2. Kinerja	16
3. Kepemimpinan	25
4. Kemampuan kerja	34
5. Pengalaman kerja	38
6. Sarana prasarana	44
C. Hipotesis	50

BAB III : METODE PENELITIAN..... 53

A. Jenis Penelitian Dan Lokasi Penelitian.....	53
B. Waktu Penelitian Dan Tempat Penelitian.....	53
C. Subjek Penelitian Dan Objek Penelitian.....	53
D. Sumber Data Dan Pengumpulan Data	54
E. Devinisi Operasional Dan Indikator Variabel	54
F. Metode Penetapan Sampel	58
G. Metode analisis data dan pengujian hipotesis	61
1. Uji validitas dan reliabilitas	61
2. Analisis regresi linier berganda	63
3. Uji asumsi klasik	64
a. Uji normalitas.....	65
b. Uji Multikolinieritas.....	65
c. Uji Heteroskedastisitas.....	66
4. Pengujian hipotesis	66
a. Uji parsial (Uji t).....	66
b. Pengujian model F	67
c. Koefisien determinasi (R^2).....	68

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 69

A. Gambaran Umum BMT Di Karesidenan Banyumas.....	69
B. Gambaran Umum Karyawan	77
C. Analisis dan Pembahasan	81
1. Uji Validitas	81
2. Uji Reliabilitas	83
3. Jawaban Deskripsi Karyawan.....	84
4. Uji Asumsi Klasik.....	89
5. Analisis Regresi Berganda.....	91
6. Pengujian Hipotesis	93
7. Pembahasan hasil penelitian	98

BAB V : PENUTUP	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	111
RIWAYAT HIDUP	133



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. Daftar Sampel Penelitian, 61
- Tabel 2. Daftar BMT sampel di Karesidenan Banyumas, 69
- Tabel 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Usia pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 78
- Tabel 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 79
- Tabel 5. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 80
- Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Status Pernikahan pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 80
- Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Masa Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 81
- Tabel 8. Pengujian Validitas Kuisisioner, 82
- Tabel 9. Pengujian Reliabilitas Kuisisioner, 84
- Tabel 10. Skala Penilaian Untuk Persyaratan Positif dan Negatif, 84
- Tabel 11. Deskripsi variabel Kepemimpinan pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 85
- Tabel 12. Deskripsi variabel Kemampuan Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 86
- Tabel 13. Deskripsi variabel Pengalaman Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 87
- Tabel 14. Deskripsi variabel Sarana Prasarana pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 88
- Tabel 15. Deskripsi variabel Kinerja Kinerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 89
- Tabel 16. Nilai kolom VIF untuk pengujian multikolinieritas, 90
- Tabel 17. Uji Heteroskedastisitas, 91

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh kepemimpinan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 91



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Struktur Organisasi BMT, 71
- Gambar 2. Kurva uji t pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016, 93
- Gambar 3. Kurva uji t pengaruh secara parsial variabel Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas, 94
- Gambar 4. Kurva uji t pengaruh secara parsial variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas, 95
- Gambar 5. Kurva uji t pengaruh secara parsial variabel sarana prasarana terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas, 96
- Gambar 6. Kurva Uji F pengaruh bersama-sama antara variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas, 97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner, 111
- Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden, 116
- Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan, 117
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, 118
- Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja, 119
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja, 120
- Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja, 121
- Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja, 122
- Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana, 123
- Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana, 125
- Lampiran 11. Uji Validitas Variabel Kinerja, 126
- Lampiran 12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja, 128
- Lampiran 13. Uji Normalitas Data, 129
- Lampiran 14. Uji Multikolinieritas, 130
- Lampiran 15. Uji Heterokedastisitas, 131
- Lampiran 16. Analisis regresi berganda, 132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dari suatu organisasi. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan aset pembiayaan jika sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi

besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi perlu merencanakan strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin.

Baitul Māl Wat Tamwīl (BMT) adalah salah satu lembaga keuangan mikro syariah dengan berbadan hukum sama dengan koperasi, bergerak dalam jasa keuangan yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil. Selain itu juga memiliki tujuan menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat dengan penghasilan menengah kebawah. Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi : *Baitul Māl* yang artinya menerima titipan zakat, infak dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Sedangkan *Baitul Tamwīl* sendiri memiliki arti melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.

Melihat keadaan saat ini maka jelas BMT memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat, tidak hanya itu keberadaan BMT saat ini sangat membantu masyarakat khususnya kalangan menengah kebawah yang ingin mandiri bersama-sama. BMT menjadi satu lembaga keuangan yang cukup menjadi perhatian dan memiliki kemenarikan di kalangan masyarakat, sangat

banyak bermunculan BMT baru di kalangan masyarakat, bahkan tidak hanya itu perkembangan BMT juga sangat pesat.

Terdapat 33 BMT di wilayah Karesidenan Banyumas. Melihat semakin banyaknya jumlah BMT di wilayah Karesidenan Banyumas, tentu saja menuntut kinerja yang optimal dari para karyawannya. Hal ini dikarenakan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tidaklah lepas dari peran karyawan itu sendiri, kinerja karyawan dalam hal ini sangat mempunyai andil yang sangat besar dami tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang atau sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga.

Dalam rangka memberdayakan tenaga para karyawan BMT di Karesidenan Banyumas, maka salah satu upaya kongkrit untuk mengetahui kekuatan sumber daya manusia tersebut adalah melalui manajemen kinerja. Moeheriono berpendapat kinerja 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga jika tidak ada tolak ukurnya maka kinerja individu dan kinerja karyawan tidak akan bisa diketahui keberhasilannya.¹

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ke-3*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2010), hlm. 8.

Ada beberapa hal yang dapat diangkat dalam melihat pengaruh kinerja karyawan di dalam sebuah lembaga menurut penelitian yang dilakukan oleh Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P.Budio, Sutono, Fuad Ali budiman dan Eko Jatmiko. Bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu : kepemimpinan, kemampuan, pengalaman kerja dan sarana prasarana.

Pertama, kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pangkal pertama dan utama penyebab dari adanya kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap mental dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.² Kepemimpinan berarti juga kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.³

Kedua, kemampuan. Kemampuan adalah tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreativitas kerja pegawai yang optimal. Suatu organisasi yang mengimplemmentasikan sistem berdasarkan kompetensi dalam arti menghargai dan mendorong karyawannya untuk memaksimalkan segenap kemampuannya dalam bekerja dan akan memperoleh beberapa keuntungan.⁴

²Aden Wijdan dkk, *Studi Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: Pusat Studi Islam UII, 2004), hlm. 3.

³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cet. 1 (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 102.

⁴Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, buku II (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 125.

Ketiga, pengalaman kerja. Pengalaman Kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun informal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.⁵

Keempat, sarana prasarana. Sarana Prasarana merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia. Dengan adanya sarana prasarana, manusia dapat menjalankan aktifitas tugasnya sehari-hari dengan lancar. Begitu juga bagi perusahaan atau organisasi, sarana prasarana merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika kondisi sarana dan prasarana suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi lancar. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu pengetahuan karyawan, tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai maka hasil yang diharapkan tidak dapat dicapai secara maksimum.

Setelah melakukan wawancara langsung dengan beberapa manajer BMT di Karesidenan Banyumas pada tanggal 1-5 September 2016, yaitu bapak Purbadi sebagai manajer BMT Bintang Sembilan yang mewakili BMT di Kabupaten Banjarnegara, bapak Yoni Setiawan sebagai manajer operasional BMT Dana Mentari yang mewakili BMT di Kabupaten Banyumas, bapak Kawan Budiarto sebagai manajer BMT Al Mujahidin yang mewakili BMT di

⁵Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P.Budio, "Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton", *Jurnal Rekayasa Sipil*, No. 2, ISSN, (Tahun 2012), hal. 130.

Kabupaten Cilacap dan yang terakhir bapak Limpad Subejo sebagai manajer BMT Berkah Madani yang mewakili BMT di Kabupaten Purbalingga.

Hasil wawancara pra penelitian di beberapa BMT wilayah Karesidenan Banyumas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut bisa disebabkan salah satunya dengan kurangnya perhatian dari pimpinan maupun pengurus lembaga-lembaga tersebut. Penurunan kinerja lainnya ditandai dengan menurunnya minat kepercayaan masyarakat terhadap BMT yang dirasa masih belum tertata rapi baik manajemennya, pengelolannya dan keprofesionalannya. Bisa jadi, penyebab menurunnya kinerja karyawan BMT ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, kemampuan, pengalaman kerja dan sarana prasarana yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu untuk dilakukan suatu penelitian yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WATTAMWIL(BMT) DI KARESIDENAN BANYUMAS.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BMT di wilayah Karesidenan Banyumas?

2. Diantara Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana, mana yang pengaruhnya paling dominan terhadap Kinerja karyawan BMT di wilayah Karesidenan Banyumas?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BMT di wilayah Karesidenan Banyumas.
- b. Untuk mengetahui mana pengaruh mana yang paling dominan diantara Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BMT di wilayah Karesidenan Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pemikiran dan pertimbangan BMT dalam menerapkan program peningkatan kinerja para karyawan sebagai sarana penunjang untuk pengembangan sumber daya manusia.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

D. Sitematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini dirancang menjadi lima bab, antara bab satu dengan bab lain merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan. Masing-masing bab terbagi dalam sub bab untuk mempermudah pemahaman, maka susunannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Bab I dibagi menjadi empat sub bab. A. Akan menguraikan latar belakang yang diharapkan mampu memunculkan beberapa permasalahan. B. Dari latar belakang tersebut peneliti merumuskan dua masalah yang dianggap penting untuk diteliti. C. Membuat tujuan penelitian agar dapat dipahami arah dari penelitian ini mencoba memberikan kontribusi positif kepada perusahaan dan perkembangan ilmu pengetahuan. D. Tentang sitematika pembahasan dimana dalam sub bab ini akan dipaparkan cara penulisan dari penelitian.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini akan menjelaskan tiga sub bab. A. Kajian Penelitian terdahulu dimana pada bagian ini diuraikan beberapa referensi, hasil penelitian terdahulu dan juga beberapa jurnal yang berhubungan

dengan penelitian ini sehingga dapat memperkuat penelitian ini dan juga dapat menggambarkan perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. B. Akan mengangkat landasan teori yang berkaitan langsung dengan penelitian yang terdiri dari sub bab-bab. Bab: 1. Pengertian kinerja. 2. Kepemimpinan. 3. Kemampuan. 4. Pengalaman kerja. 5. Sarana prasarana. Diharapkan dapat membantu peneliti untuk dapat memahami lebih jauh tentang permasalahan yang diangkat. C. Hipotesis, berdasarkan kajian teori maka diajukan hipotesis penelitian sebagai asumsi awal dalam penelitian ini.

Bab III. Model Penelitian

Metode penelitian, dalam metode ini akan dibagi menjadi sub bab yang akan menguraikan mengenai: A. Jenis penelitian. B. Waktu penelitian dan tempat penelitian. C. Subyek dan objek penelitian. D. Sumber data dan pengumpulan data, yang dibagi menjadi dua yaitu data primer diperoleh langsung dari responden menggunakan cara melalui kuisioner sedangkan data sekunder diperoleh dari lembaga melalui wawancara dan juga dokumen-dokumen lembaga BMT yang diteliti. E. Definisi operasional digunakan untuk dapat mengetahui pengertian dari pada masing-masing variabel yang diangkat dan Indikator Variabel. F. Metode penetapan sampel, populasi dan sampel yang diangkat dalam penelitian adalah karyawan BMT di wilayah karesidenan Banyumas baik pimpinan maupun non pimpinan. G. Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam

penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, kemudian analisis regresi berganda karena mempunyai data variabel lebih dari satu, dilanjutkan Uji asumsi klasik model regresi linier berganda yang meliputi *Uji Normalitas*, *Uji Multikolinieritas* dan *Uji Heteroskedastisitas*. dan yang terakhir adalah metode pengujian hipotesis untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima maka dilakukan melalui uji t dan uji F.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan akan dibagi menjadi sub bab yang akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan. 'Yaitu A. Gambaran umum BMT di Karesidenan Banyumas, tentang sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi dan juga mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam susunan organisasi. B. Gambaran umum responden mengenai karakteristik diri responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pekerjaan dan masa kerja. C. Analisis dan pembahasan hasil penelitian, termasuk hasil pengujian validitas, reliabilitas. Setelah itu menjelaskan tentang deskripsi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil perhitungan analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan yang terakhir adalah pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini dibagi menjadi dua sub bab. A. Kesimpulan dari hasil penelitian. B. Saran terhadap pihak BMT dan saran penelitian setelahnya.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu dan juga beberapa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Berdasarkan penelitian Sutono dan Fuad Ali Budiman yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”.⁶ Tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. 2. Untuk mengetahui dimana faktor kepemimpinan dan etos kerja manakah yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang.

Berdasarkan pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan ethos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Variabel ethos kerja hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari

⁶Sutono dan Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”, *Analisis Manajemen*, Vol. 4, (1 Desember 2009), hlm. 1.

$t_{\text{tabel}} (2,375 < 1,9757)$, artinya pada variabel Ethos Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpin di KJKS BMT di Kecamatan Rembang adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan perusahaan.

Kemudian dalam penelitian Amin Zainullah, Agus Suharyanto dan Sugeng P. Budio yang berjudul “Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton”.⁷

Hasil penelitian tersebut adalah: 1. Bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang dengan nilai koefisien sebesar 70,6%, artinya apabila kemampuan pekerja dinaikan maka akan meningkatkan kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan beskisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang sebesar 70%. 2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang dengan nilai koefisien sebesar 28,1%, artinya apabila pengalaman pekerja dinaikan maka akan meningkatkan kinerja pekerja

⁷Amin Zainullah, dkk., “Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton”, *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol. 6, No. 2 (Tahun 2012), hlm. 1.

pelaksanaan pekerjaan beskisting pada proyek perumahan Greenwood Golf di Kota Malang sebesar 28,1%. Sehingga disimpulkan guna meningkatkan kemampuan kerja, manajemen dalam suatu organisasi perlu mengikutkan pekerjaanya untuk mengikuti pelatihan, dengan mengikuti pelatihan diharapkan dapat menguasai prinsip dasar pekerjaan dalam organisasi dan dapat meningkatkan pengalaman kerja pekerja.

Pernyataan sebelumnya juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Syachroni dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi”.⁸ Tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui gambaran mengenai faktor motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi dan kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Jambi. 2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi dan kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Jambi. 3. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Jambi.

Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa Faktor–faktor motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi secara simultan berpengaruh sebesar 87,6% terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Kota Jambi, sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor–faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan kemampuan mempunyai pengaruh sebesar 9% terhadap kinerja.

⁸Syachroni, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 1, No. 2 (Tahun 2013), hlm. 1.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini, dilakukan oleh Eko Jatmiko yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang”.⁹ Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan sarana-prasarana memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja sebesar 65,1%, sedangkan sejumlah 34,9% sumbangan diberikan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian terdahulu dan juga beberapa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Dilihat dari persamaan ada beberapa variabel yang diangkat sama dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dan juga beberapa jurnal seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dapat dilihat dari judul, kemudian menambah dua variabel yaitu kepemimpinan dan sarana prasarana, serta waktu dan tempat yang berbeda.

B. Landasan Teori

a. Pengaruh

1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua, kata pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan

⁹Eko Jatmiko. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang”, *Fokus Ekonomi*, Vol. 1, No.2 (2 Desember 2006), hlm. 1.

seseorang.¹⁰ Sedangkan Poerwardaminta berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.¹¹

Sedangkan definisi pengaruh menurut Badudu dan Zain pengaruh adalah (a) Daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, (b) Sesuatu yang dapat membentuk dan mengubah sesuatu yang lain, (c) tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain.¹²

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu atau daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

b. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹³ Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai criteria atau standar tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

¹⁰Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-2*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 747.

¹¹Poerwadarminta, Idem: *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Depdiknas, 1984), hlm. 845.

¹²Badudu J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), hlm. 1031.

¹³Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo, 2010), hlm. 95.

Jika tanpa tujuan dan target yang jelas dan ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja seseorang atau karyawan tidak akan dapat diukur dan diketahui jika tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sedangkan menurut Wibowo manajemen kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Menurut Henry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹⁶ Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 9.

¹⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 9.

¹⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE, 1995), hlm. 59.

sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap aparatur atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari pekerja itu sendiri atau dari organisasi. Kinerja

juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.¹⁷ Dalam bukunya wibowo dijelaskan sebagai berikut:

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif daicari oleh seorang karyawan atau organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan akan doselesaikan. Kinerja dikatakan berhasil apabila seseorang mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara bawahan dan atasan.

c) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan standar. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d) Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tujuan perusahaan dengan sukses.

¹⁷Wibowo, *Manajemen...*, hlm. 101-105.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dengan berupa insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g) Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu, ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2) Jenis Indikator Kinerja

Indikator dapat terdiri dari angka dan satunya secara lengkap apabila dikehendaki, angka-angka tersebut menjelaskan nilai (berapa) dan satuan memberikan arti dan nilai tersebut (apa). Angka-angka yang digunakan sebagai indikator kinerja ini bisa menghasilkan beberapa jenis indikator kinerja.¹⁸ Berdasarkan jenisnya, indikator kinerja dapat dibedakan menjadi:

¹⁸Moeheriono, *Pengukuran...*, hlm. 112.

a) Indikator Kualitatif

Indikator ini menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif. Nilai yang diberikan berupa suatu kelompok derajat kualitatif yang berurutan dalam bentuk rentang skala. Misalnya nilai A, B, C, D pada ijazah atau pada 5 skala penilaian; sangat kurang, kurang, cukup, baik dan sangat baik.

b) Indikator Kuantitas Absolute

Indikator ini menggunakan angka absolute adalah angka positif bilangan nol, dan negatif, termasuk dalam pecahan decimal. Misalnya, jumlah peserta laki-laki (50 orang), rata-rata ujian peserta (7 per peserta).

c) Indikator Persentase

Indikator ini menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolute dari suatu yang akan diukur dengan total populasinya.

d) Indikator Rasio

Indikator ini menggunakan perbandingan absolute dan sesuatu yang akan diukur dengan angka absolute lainnya yang akan diukur. Misalnya, rasio dosen dengan mahasiswa, rasio murid laki-laki dengan perempuan.

e) Indikator Rata-Rata

Indikator ini biasanya menggunakan bentuk rata-rata angka dari sejumlah kejadian atau populasi. Misalnya, angka kematian bayi, angka pertumbuhan kelahiran.

f) Indikator Indeks

Indikator ini menggunakan gabungan dari angka-angka dari indikator lainya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya. Misalnya, indeks pengangguran, indeks pembangunan pedesaan.

3) Pengukuran Kinerja

a) Indikator Pengukur Kinerja

Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Terlalu banyak ukuran yang akan digunakan, bahan penelitian, justru dapat mengalihkan perhatian manajemen puncak dari ukuran-ukuran yang diprioritaskan.

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut.¹⁹ Namun, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebai berikut:

- (1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- (2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah

¹⁹*Ibid...*, hlm. 113.

mungkin. Indikator ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita sudah melakukan sesuatu dengan benar.

- (3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- (4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- (5) Produktifitas, indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai konsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- (6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pada pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

4) Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat *An-Najm* ayat 39-41, yang berbunyi :

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠) ثُمَّ
يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى (٤١)

Artinya: "Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna" (QS An-Najm: 39-41)²⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai.²¹

Menurut Islam evaluasi atau penilaian kinerja dapat dilakukan dengan teknik kontrol manajemen, dimana dalam control manajemen ini harus sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibentuk sebelumnya, dan aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah.²²

Dari penjelasan diatas maka, manajemen kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan baik di perusahaan ataupun di lembaga keuangan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari internal maupun dari eksternal. Manajemen kinerja juga memiliki ukuran-ukuran yang sudah ditetapkan sehingga dapat diketahui apakah manajemen kinerja yang dilaksanakan

²⁰Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan*, (Surabaya: CV Jaya Sakti, 1997), hlm. 874.

²¹Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005), hlm.176.

²²*Ibid.*

oleh karyawan sudah berhasil atau gagal. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai bahan evaluasi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Kepemimpinan

1) Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pangkal pertama dan utama penyebab dari adanya kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap mental dari kelompok orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.²³ Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.²⁴

Menurut Toto Tasmara ada tiga komponen yang mutlak dibutuhkan oleh para pemimpin.²⁵ Yaitu:

a) *Vision*

Mampu menjelaskan arah dan tujuan serta alasannya. Memiliki kemampuan untuk berpikir secara mencari alternatif dan mengartikulasikan sesuatu yang bersifat abstrak menjadi jelas dan aktual.

b) *Value*

Memimpin dengan cinta. Menggerakkan orang lain dengan keteladanan. Memiliki prinsip-prinsip nilai.

²³Aden Wijdan dkk, *Studi Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: Pusat Studi Islam UII, 2004), hlm. 3.

²⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Cetakan pertama), (Jakarta: Gema Insani, 2002), Hlm. 103.

²⁵*Ibid.*

c) *Vitality*

Memiliki daya vitalitas atau energi yang sangat kuat sehingga mampu menggerakkan orang lain. Memiliki daya tahan secara fisik maupun mental.

2) Kepemimpinan dalam Islam

Islam memberikan informasi bahwa semua manusia adalah pemimpin, hal ini sesuai dengan sabda rasullullah SAW yang berbunyi:²⁶



كلکم راع وکلکم مسئول عن رعیته

Artinya: “*Sesungguhnya kamu adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab terhadap kepemimpinanmu*”.²⁷

Selain itu nabi SAW juga bersabda:²⁸

كلکم راع فمسؤل عن رعیته فالامیر الذی علی الناس راع و هو مسؤل والرجل راع علی اهل بیته و هو مسؤل عنهم والمرأة راعیة عنهم علی بیت بعلها وولده و هی مسؤلة عنهم والعبد راع علی مال سیده و هو مسؤل عنه، الا فکلکم راع و کلکم مسؤل عن رعیته

Artinya: “*ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Setiap kepala negara adalah pemimpin dan ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya (rakyat). Seorang perempuan/ibu adalah pemimpin dalam rumah tangga suaminya dan anak-anaknya: ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang pelayan/hamba sahaya adalah pemimpin atas harta tuanya dan ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan masing-masing mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.* (HR.

²⁶Abi Abdilllah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, No.2558 (Beirut: Dar Ibnu Katsir, 2002), hlm. 618.

²⁷H. Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 1993), hlm. 79.

²⁸Abi Abdilllah, *Shahih...*, hlm. 618.

Bukhari, Muslim, Ahmad, Abu Dawud, Tirmidzi, dari Ibnu Umar)²⁹

Pemimpin sering disebut *khadimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan, ketika dia berada dalam perusahaan maka ia menjadi pelayan perusahaan. Pemimpin perusahaan harus berusaha berpikir cara-cara agar perusahaan yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan itu.³⁰

Betapa pentingnya masalah kepemimpinan, begitu juga umat Islam harus mengetahui, memahami dan mengamalkan petunjuk Allah SWT dan teladan Rasulullah Muhammad SAW dalam mewujudkan kepemimpinannya. Dalam buku kepemimpinan islam, fakih memaparkan bahwa karakter pemimpin umat masa depan meliputi:³¹

a) Memiliki akidah Islamiah yang mantap

Seorang pemimpin harus menampilkan kepribadian yang kokoh dan tidak mudah terombang ambing oleh berbagai arus pemikiran. Dia harus bisa menjadi benteng sekaligus pengayom, bagi umatnya dan kemantapan akidah adalah indikator utama yang akan mempengaruhi indikator-indikator yang lain.

²⁹Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (cet pertama), (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 214.

³⁰Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, cetakan I, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 120.

³¹Ainur Rahim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 36-37.

b) Toleran

Sikap toleran dibutuhkan untuk mengantisipasi sikap fanatik yang pernah mengikuti umat islam di masa-masa awal kelahirannya akibat perasaan sukuisme yang sangat kuat dari orang-orang bangsa Arab saat itu. Kepemimpinan Islam masa depan harus mampu menanamkan sikap toleran dengan memberikan contoh yang baik terlebih dahulu untuk menyatukan perbedaan yang ada

c) Memiliki landasan kerja sama dan solidaritas

d) Mampu menghilangkan kultur organisasi

Organisasi suku, masa, sosial, politik, dan lain-lain hanya akan memperlebar jurang perbedaan. Untuk itu budaya kultur dalam organisasi perlu dihindarkan.

e) Terbuka

Pemimpin masa depan haruslah terbuka terhadap dinamika internal umatnya, kritik yang konstruktif dan demokrat karena seorang pemimpin yang berwawasansempit lambat laun akan menjelma menjadi diktator karena tidak kontrol terhadap berbagai kebijakan yang dikeluarkannya.

f) Bebas dari penyakit “jahid” dan “Jamid”

Penyakit jahid atau reaksioner dan jamid yaitu kaku berfikir. Penyebab runtuhnya daulah islamiah dimasa laulu. Untuk itu seorang pemimpin yang bersinggungan langsung dengan era posmodernalis harus benar-benar arif dalam menyikapi berbagai perkembangan

yang terjadi. Menyikapi segala sesuatu dengan sikap yang reksioner justru akan merugikan pendidikan seorang pemimpin, karena yang terlihat bukanlah sikap mengayomi, melainkan sikap partisan yang tidak layak di tampilkan.

- g) Memiliki karakter pribadi seperti bertanggung jawab, amanah, siddiq, fathonah, tabligh, adil, luwes, memiliki sikap mental yang baik, dll.

Kesuksesan Nabi Muhammad SAW dalam memimpin ummat islam dilandasi oleh dua hal pokok, yaitu kepribadian yang amanah dan terpercaya, serta pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni. Kedua hal tadi merupakan pesan moral yang bersifat universal yang uraiannya antara lain sebagai berikut:

- a) *Siddiq*³²

Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *siddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *siddiq*.

Dalam dunia kerja, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-

³²Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen...*, hlm. 24.

tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman kerja, perusahaan maupun mitra kerja). Termasuk dalam memimpin suatu kelompok seorang pemimpin perlu memiliki sifat *ṣiddīq*, yang jujur apa adanya dalam memimpin tanpa ada yang disembunyikan di belakangnya.

b) *Amanah*

Dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. Amanah biasa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.³³ Diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah amanah. Amanah juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pemimpin haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (٨)

Artinya: "Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya." (QS Al-Mu'minun: 8)³⁴

Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepemilikannya, baik sedikit ataupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.

³³Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan, 2006), hlm. 125.

³⁴Departemen Agama RI, *Al Quran...*, hlm. 527.

Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal kepada anggotanya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا (٥٨)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha melihat.*” (QS An-Nisaa: 58)³⁵

Sifat amanah ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. Kumpulan individu dengan kredibilitas yang tinggi akan melahirkan masyarakat yang kuat, karena dilandasi oleh saling percaya antar anggotanya.

Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya. Pemimpin yang baik adalah yang mampu memelihara integritasnya dan integritas yang terpelihara akan menimbulkan kepercayaan bagi anggotanya ataupun pemberi amanahnya. Dari sinilah yang didasarkan dengan nuansa syariah akan bangkit sepanjang sifat-sifat Nabi Muhammad SAW tadi menjadi jiwa dalam kepemimpinan.

³⁵*Ibid.*, hlm. 128.

c) *Fatānah*

Fatānah diartikan sebagai intelektual, kecerdasan atau kebijaksanaan.³⁶ Pemimpin perusahaan yang *fatānah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat *fatānah* dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim, karena untuk mencapai Sang Pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal.

Dalam kepemimpinan, implikasi sifat *fatānah* adalah bahwa segala aktivitas dalam manajemen perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Memiliki sifat jujur, benar, dan bertanggung jawab saja tidak cukup dalam memimpin perusahaan secara profesional. Para pemimpin juga harus memiliki sifat *fatānah*, yaitu sifat yang cerdas, cerdik dan bijaksana agar kepemimpinannya bisa lebih efektif dan efisien serta mampu menganalisis situasi hubungan antar karyawan dan perubahan-perubahan dimasa yang akan datang.

³⁶Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah...*, hlm. 128.

d) *Tablīg*

Tablīg artinya komunikatif dan argumentatif. Orang-orang yang memiliki sifat *tablīg*, akan menyampaikannya dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat. Jika merupakan seorang pemimpin, ia haruslah menjadi seorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada anggotanya dan karyawannya.

Alangkah bahagianya jika dalam perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang yang bisa dipercaya karena keshalehan dan kejujurannya, yang dicintai karena kepribadian dan kecerdasannya, sehingga bisa menjadi panutan bagi siapa saja yang berinteraksi dengannya. Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun terutama anggotanya atau bawahannya. Dalam Al Quran disebutkan dengan *bil hikmah*. Allah SWT berfirman:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ
(١٢٥)

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.” (QS An-Nahl: 125)³⁷

³⁷Departemen Agama RI, *Al Quran...*, hlm. 421.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa selain harus *bil hikmah* dan penyampaian yang baik, seorang pemimpin juga harus mampu berargumentasi, berdialog dan berdiskusi dengan baik. Karena itu, sifat *tablīg* ini merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam memimpin suatu perusahaan di masa depan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan pimpinan dalam mengekspresikan gaya, cara serta inteligensi yang dimiliki seseorang dalam menggerakkan bawahan yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepemimpinan atau kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Kemampuan

1) Pengertian Kemampuan

Begitu banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam dalam suatu lingkungan atau organisasi. Demikian halnya dengan kemampuan, bahwa setiap karyawan memiliki sikap, karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda dan kekuatan, kelemahan yang membuat relatif unggul dibandingkan karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pada dasarnya kemampuan dapat diartikan sebagai kesanggupan atau kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Namun pengertian tersebut belum sepenuhnya tepat. Oleh

karena itu, perlu mengetahui beberapa pendapat para ahli tentang definisi kemampuan.

Kamus besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kata mampu sebagai kesanggupan, kecakapan dan kompetensi.³⁸ Kompetensi sebagai karyawan disini adalah suatu karakteristik dasar seperti aspek pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki setiap individu karyawan untuk memprediksi dan menentukan pekerjaannya atau kinerjanya.

Sedangkan pengertian kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Dengan demikian secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kemampuan mengelaborasi.³⁹

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.⁴⁰ Pendapat lain mengatakan bahwa kemampuan menunjuk pada potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melaksanakan

³⁸W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1985), hlm. 545.

³⁹Conny Semiawan, *Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1984), hlm. 8.

⁴⁰S. P Robbins, *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications (8th ed)*. (Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 1998). Hlm. 52.

pekerjaan. Kemampuan ini akan tercermin dari sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁴¹

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya: "Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." (QS Al-Qashash: 26)⁴²

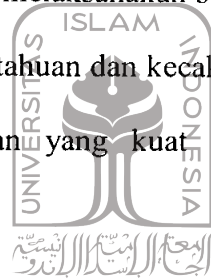
Dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 26 dijelaskan, bahwa seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang dinilai kuat atau

⁴¹James L Gibson, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996), Hlm. 167.

⁴²Departemen Agama RI, *Al Quran...*, hlm. 613.

bisa dikatakan mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, selain itu juga seorang karyawan harus bisa membuktikan kemampuannya dengan baik agar dapat dipercaya atau diakui kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.



2) Indikator Kemampuan

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:⁴³

- a) Kesanggupan Kerja: Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b) Pendidikan: Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan

⁴³Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 154.

penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- c) Masa Kerja: Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu berdasarkan pendapat dan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

e. Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam penempatan seorang pegawai pada posisi tertentu bahkan didalam proses perekrutan pegawai baru, pengalaman kerja mempengaruhi apakah yang bersangkutan diterima atau tidak diterima sebagai seorang calon tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Martoyo, menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, karena mereka yang sudah berpengalaman

dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.⁴⁴

Dalam dunia kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat diperlukan, *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru terbaik. Maksud dari hal tersebut bahwa seseorang bisa belajar dari pengalaman kerja yang pernah dialaminya. Pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja tentu memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan, serta sikap pada diri seorang pegawai sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada didalam perusahaan. Keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari seorang pegawai. Pengalaman kerja juga dapat dikatakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengalaman kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan pada sebuah perusahaan sangat penting peranannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman.

⁴⁴Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 46.

Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang, adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁴⁵ Sedangkan Hariandja, mengatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.⁴⁶ Kemudian Alwi, mengatakan masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.⁴⁷

Sedangkan Sutrisno, mengatakan pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.⁴⁸

Kemudian Foster, mengatakan pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah

⁴⁵M Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press, 2005), hlm. 15.

⁴⁶Marihot T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 120.

⁴⁷Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 717.

⁴⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana, 2009), hlm. 158.

ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.⁴⁹

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Pegawai

Menurut Handoko (2001:241), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai adalah sebagai berikut:⁵⁰

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan Minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan Kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan Analitis, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan Kemampuan Teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.⁵¹ Dijelaskan sebagai berikut:

⁴⁹Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001)., hlm. 40.

⁵⁰Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 241.

⁵¹Djauzak Ahmadi, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 57.

- a) Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas dan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
 - b) Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
 - c) Jenis Tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
 - d) Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
 - e) Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 3) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu:⁵²

- a) Lama waktu / Masa kerja,

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga

⁵²Bill Foster, *Pembinaan Untuk...*, hlm. 43.

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Faktor pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif sedangkan bagi tenaga kerja sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki para pegawai, akan memberikan suatu pengaruh dalam upaya mencapai tingkat produktivitas pegawai.

Pengalaman memunculkan potensi diri dari seorang pegawai. Oleh karena itu semakin pegawai memiliki pengalaman kerja, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika pengalaman kerja seorang pegawai kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja diharapkan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Skill yang dimiliki pegawai akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi

menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Pegawai dengan pengalaman kerja berkualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk perusahaan dan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan.

f. Sarana Prasarana

1) Pengertian Sarana Dan Prasarana

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai. Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang

berkaitan dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

2) Jenis-Jenis Sarana dan Prasarana kantor

Menurut Sri Mulyani dkk, jenis sarana dan prasarana kantor dapat dibagi sebagai berikut:⁵³

a) Peralatan Atau Perlengkapan Kantor (*Office Supplies*)

Peralatan atau perlengkapan adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik dilihat dari bentuknya, peralatan atau perlengkapan kantor dibedakan menjadi tiga, antara lain :

(1) Peralatan Atau Perlengkapan Kantor Berbentuk Lembaran

Peralatan atau perlengkapan kantor yang berbentuk lembaran atau helaian, yaitu kertas HVS, kertas folio bergaris, kertas karbon, kertas stensil, formulir, kertas berkop, plastik transparan, kertas karton, kertas buffalo, amplop dan map.

(2) Peralatan Atau Perlengkapan Kantor Berbentuk Non Lembaran

Peralatan atau perlengkapan kantor yang berbentuk nonlembaran (bukan berupa kertas lembaran), yaitu pulpen,

⁵³Sri Mulyani, *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, (Jakarta: Erlangga 2008), hlm. 43-54.

pensil, spidol, penghapus, penggaris, rautan, gunting, pemotong kertas (cutter), pembuka surat (letter opener), pelubang kertas dll.

(3) Peralatan Atau Perlengkapan Kantor Berbentuk Buku

Peralatan atau perlengkapan kantor yang berbentuk buku, seperti Buku catatan (block note), yaitu buku untuk menulis catatan harian sekretaris. Buku pedoman organisasi, yaitu buku panduan tentang informasi yang berkaitan dengan organisasi, mulai sejarah, struktur, produk dan jasa, hingga prosedur kerja. Buku tamu, yaitu buku yang digunakan untuk mencatat tamu yang datang ke perusahaan. Buku agenda surat, yaitu buku yang mencatat keluar masuknya surat sehari-hari.

Dilihat dari penggunaannya, peralatan atau perlengkapan kantor dapat dibedakan menjadi dua, antara lain :

(1) Barang Habis Pakai

Barang habis pakai adalah barang atau benda kantor yang penggunaannya hanya satu atau beberapa kali pakai atau tidak tahan lama. Contoh : kertas, tinta, karbon, klip, pensil dan pulpen.

(2) Barang Tidak Habis Pakai

Barang yang tidak habis pakai adalah barang atau benda kantor yang penggunaannya tahan lama. Contoh : stapler, perforator, cutter, dan gunting.

b) Mesin-Mesin Kantor (*Office Machine*)

Mesin-mesin kantor (*office machine*) adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetik. Contoh : komputer, laptop, LCD, mesin ketik manual dan elektrik, mesin fotocopy dll.

c) Mesin Komunikasi Kantor

Mesin komunikasi kantor adalah sarana kantor yang digunakan untuk melakukan komunikasi, baik di lingkungan organisasi sendiri maupun ke luar organisasi. Contoh : telepon, interkom, faksimile dan telepon wireless.

d) Perabot Kantor (*Office Furniture*)

Perabot kantor adalah benda-benda kantor yang terbuat dari kayu atau besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerjaan kantor. Contoh : meja, kursi, sofa (meja dan kursi untuk tamu), rak buku, lemari, papan tulis dll.

e) Interior Kantor (*Office Arrangement*)

Interior kantor adalah benda-benda kantor yang digunakan untuk menambah suasana jadi menyenangkan sehingga memberi semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh : gambar presiden dan wakil presiden, gambar lambang negara, bendera, struktur organisasi, lukisan, patung, vas bunga, tanaman hidup maupun buatan, jam dinding dll.

f) Tata Ruang Kantor (*Office Lay Out*)

Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada karyawan dan pekerja.

3) Pengelolaan Sarana Prasarana Kantor

Dengan banyaknya kebutuhan sarana dan prasarana, maka pengelolaan yang baik, efisien dan efektif mutlak diperlukan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan. Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah agar semua kegiatan yang berhubungan dengan perbekalan kantor baik yang bersifat administrasi maupun teknis operasional dapat dijalankan dengan baik dan efisien. Dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor dilakukan dengan beberapa kegiatan, yaitu :

a) Pengadaan

Pengadaan adalah semua kegiatan menyediakan sarana dan prasarana (perbekalan) untuk menunjang pelaksanaan tugas. Pengadaan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing organisasi tersebut dengan menggunakan prosedur yang berlaku di organisasi tersebut. Perencanaan perlu dilakukan sebelum melakukan pengadaan yang bertujuan untuk mengetahui dengan tepat manfaat dan juga biaya yang akan dikeluarkan.

b) Penyimpanan

Penyimpanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh satuan kerja atau petugas gudang untuk manampung hasil pengadaan barang atau bahan kantor, baik berasal dari pembelian, instansi lain atau yang diperoleh dari bantuan. Tujuan penyimpanan barang atau bahan kantor antara lain :

- (1) Agar barang tidak cepat rusak.
- (2) Agar tidak terjadi kehilangan barang.
- (3) Agar tersusun rapi sehingga mudah ditemukan apabila barang tersebut dicari.
- (4) Memudahkan dalam pengawasan.
- (5) Memudahkan dalam analisis barang.

c) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan terus-menerus untuk mengusahakan agar barang atau bahan kantor tetap dalam keadaan baik atau siap untuk dipakai.

Tujuan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, antara lain:

- (1) Agar barang tidak mudah rusak karena hama atau suhu atau cuaca.
- (2) Agar barang tidak mudah hilang.
- (3) Agar barang tidak kadaluarsa.
- (4) Agar barang tidak mudah susut.
- (5) Agar sarana dan prasarana selalu dalam keadaan bersih

d) Inventarisasi

Inventarisasi adalah semua kegiatan dan usaha untuk memperoleh data yang diperlukan mengenai sarana dan prasarana yang dimiliki. Inventarisasi yang dilakukan di setiap organisasi bisa saja berbeda, namun pada dasarnya semua dilakukan dengan tujuan yang sama, tujuannya yaitu :

- (1) Agar peralatan tidak mudah hilang.
- (2) Adanya bukti secara tertulis terhadap kegiatan pengelolaan barang sehingga dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Memudahkan dalam pengecekan barang.
- (4) Memudahkan dalam pengawasan.
- (5) Memudahkan ketika mengadakan kegiatan mutasi atau penghapusan barang.

C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan model penelitian yang telah dijelaskan, dibawah ini telah dicantumkan perumusan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penelitian Sutono dan Fuad Ali Budiman yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”⁵⁴. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di

⁵⁴Sutono dan Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan..., hlm. 1.

koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. Untuk mengetahui dimana faktor kepemimpinan dan etos kerja manakah yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. Berdasarkan pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan dan ethos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

b. Kemampuan Terhadap Kinerja

Penelitian Amin Zainullah, Agus Suharyanto dan Sugeng P. Budio yang berjudul "Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton".⁵⁵ Hasil penelitian tersebut adalah: kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan.

H2: Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

c. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

penelitian yang dilakukan Syachroni dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi".⁵⁶

⁵⁵Amin Zainullah, dkk., "Pengaruh Upah, Kemampuan..., hlm. 1.

⁵⁶Syachroni, "Analisis Faktor-Faktor..., hlm. 1.

Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa Faktor kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

H3: Pengalaman Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

d. Sarana Prasarana Terhadap Kinerja

penelitian yang dilakukan oleh Haris Afrizal tentang “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”.⁵⁷

Berdasarkan penelitian tersebut secara parsial dengan menggunakan uji t, sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

⁵⁷Haris Afrizal, “Pengaruh Kualitas..., hlm. 103.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitiann dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang meneliti tentang pengaruh dengan lokasi penelitian di Lembaga Keuangan Syariah *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) wilayah Karesidenan Banyumas.

B. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 September 2016 s.d 30 September 2016 di *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas yang terbagi menjadi 4 wilayah Kabupaten, yaitu:

1. *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 9 BMT.
2. *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di wilayah Kabupaten Banyumas yang berjumlah 10 BMT.
3. *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di wilayah Kabupaten Cilacap yang berjumlah 5 BMT.
4. *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di wilayah Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 9 BMT.

C. Subjek Penelitian dan Objek penelitian

1. Subjek Penelitian

Karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas

2. Objek Penelitian

Objek dalam *penelitian* ini yaitu variabel Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja, Sarana Prasarana sebagai variabel independen atau yang mempengaruhi dan variabel Kinerja sebagai variabel dependen atau yang dipengaruhi.

D. Sumber Data dan Pengumpulan Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden. Data primer didapatkan dari hasil jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner yang disebarakan pada sampel tiap *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data-data tersebut diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan serta dokumen dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

E. Devinisi Operasional dan Indikator Variabel

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵³

b. Definisi Operasional

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan BMT kepadanya.

c. Indikator Variabel Kinerja

1) Perencanaan dan persiapan kerja.

2) Efisien.

3) Kualitas produk dan output.

4) Ketepatan waktu.

5) Strategi kerja

6) Penilaian dan evaluasi

7) Kesesuaian balas jasa

8) Pengelolaan SDM.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

2. Kepemimpinan

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan menurut Didin dan Hendri dalam bukunya adalah seorang pemimpin yang harus menempatkan diri sebagai pelayan perusahaan dan menjadi penggerak utama bagi karyawannya dengan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam hal

⁵³A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hlm. 9.

memberikan panduan, tuntunan, bimbingan untuk mensejahterakan karyawannya dan meningkatkan kinerja BMT.⁵⁴

b. Definisi Operasional

Hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam hal memberikan panduan, tuntutan, bimbingan, memberi atau meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan BMT.

c. Indikator Variabel Kepemimpinan⁵⁵

- 1) Memiliki akidah Islamiah yang mantap
- 2) Toleran
- 3) Terbuka
- 4) bertanggung jawab (amanah, siddiq, fathonah, tabligh, dll)

3. Kemampuan Kerja

a. Definisi konseptual

Kemampuan Kerja menunjuk pada potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini akan tercermin dari sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁵⁶

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini kemampuan kerja adalah kesanggupan dari karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

⁵⁴Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hlm. 120.

⁵⁵Ainur Rahim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan...*, hlm. 36-37.

⁵⁶James L Gibson, *Organisasi...*, hlm. 167.

c. Indikator Variabel Kemampuan⁵⁷

- 1) Kesanggupan Kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa Kerja

4. Pengalaman Kerja

a. Definisi Konseptual

Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang, adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁵⁸

b. Definisi Operasional

pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas dalam pekerjaannya sehingga mampu mengetahui kesalahan dalam bekerja.

c. Indikator Variabel Pengalaman Kerja⁵⁹

- 1) Masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

⁵⁷Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 154.

⁵⁸M Manulang, *Dasar-dasar...*, hlm. 15.

⁵⁹Bill Foster, *Pembinaan...*, hlm. 40.

5. Sarana Prasarana

a. Definisi koseptual

Semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak atau peralatan yang ada di kantor, termasuk faktor kenyamanan ruang dan peralatan kerja yang dimiliki.⁶⁰

b. Definisi Operasional

Semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak atau peralatan yang ada di kantor *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) khususnya ruang kerja BMT, termasuk faktor kenyamanan ruang dan peralatan kerja yang dimiliki BMT yang diperlukan untuk mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Indikator Variabel Sarana Prasarana

- 1) Kondisi Bangunan
- 2) Kenyamanan
- 3) Peralatan Kerja

F. Metode Penetapan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁶¹ Populasi penelitian ini adalah karyawan BMT di Karesidenan Banyumas yang berjumlah 165 karyawan.

⁶⁰Sri Mulyani, *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, (Jakarta: Erlangga 2008), hlm. 43-54

⁶¹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 117.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik *probability sampling* ini ada bermacam-macam yaitu *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, samling area (cluster) sampling*.⁶² Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁶³

Pengambilan sampel menurut penelitian menurut Suharsimi Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁶⁴

BMT di Karesidenan Banyumas memiliki jumlah karyawan sejumlah 165 yang tersebar di 4 Kabupaten yaitu Kabupaten Banyumas, Kabupaten Banjarnegara, Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Cilacap. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 165 \text{ karyawan} = 33 \text{ karyawan}$.

⁶²*Ibid.*, hlm 120.

⁶³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010) hlm 109.

⁶⁴*Ibid.*, hlm 112.

Alasan peneliti menggunakan 20% pada penentuan ukuran jumlah sampel karena:

- a. Jumlah karyawan 165 tidak mungkin diambil semua menjadi sampel
- b. Agar semua BMT di 4 Kabupaten Banyumas terwakili menjadi sampel

Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.⁶⁵ Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling*. *Stratified random sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis.⁶⁶ Menurut Sugiyono teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.⁶⁷

Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini hanya karyawan BMT yang terbagi pada 4 Kabupaten di Karesidenan Banyumas. Agar semua BMT dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing BMT dengan proporsi sama. Prosedur pengambilan sampel adalah menggunakan undian. Alasan menggunakan undian adalah bagi peneliti cukup sederhana dan memungkinkan ketidakadilan dapat dihindari.

⁶⁵Sugiyono, *Statistika...*, hlm. 56.

⁶⁶Drs. S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 126

⁶⁷Sugiyono, *Idem: Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 58.

Tabel 1: Daftar Sampel Penelitian.

No	Wilayah	Jumlah Karyawan	Presentase	sampel
1	Kab. Banyumas	50	20%	10
2	Kab. Purbalingga	45	20%	9
3	Kab. Banjarnegara	45	20%	9
4	Kab. Cilacap	25	20%	5
	Jumlah	165		33

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala, yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu yang ingin diukur. Uji validitas adalah prosedur pengujian kecermatan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah tingkat valid tidaknya instrumen kuisisioner atau butir pertanyaan yang digunakan dalam pengumpulan dan kuisisioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak serta mengetahui butir-butir pertanyaan mana yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Untuk mengukur validitas kuisioner diambil sampel yang dianggap mewakili keseluruhan responden dengan menggunakan teknik *korelasi product moment*:⁶⁸

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi *Product Moment*

n : jumlah dari pengamatan

x : skor pertanyaan

y : total skor pertanyaan

Dengan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 5\%$, maka:

Bila r hitung > r tabel, berarti butir pertanyaan dinyatakan valid.

Bila r hitung \leq r tabel, berarti butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Hasilnya menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah pengujian kestabilan alat ukur atau tingkat konsistensi hasil pengukuran dan mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang sama bila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Bila suatu pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan

⁶⁸Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Cetakan ketujuh (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2005), hlm. 195.

hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel.

Untuk uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

- r : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$: varians total

Suatu item variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha > 0,60.⁶⁹

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel yang diuji dengan regresi berganda, yaitu variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan BMT.

⁶⁹Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm. 89.

Menurut Suliyanto, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :⁷⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan BMT

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

b3 = Koefisien regresi untuk X3

b4 = Koefisien regresi untuk X4

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kemampuan

X3 = Pengalaman Kerja

X4 = Sarana Prasarana

ε = Nilai Residu

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik model regresi linier berganda meliputi *Uji Normalitas*, *Uji Multikolinieritas* dan *Uji Heteroskedastisitas*. Suatu model dinyatakan baik sebagai alat prediksi apabila mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Dalam penelitian ini, asumsi klasik yang dianggap penting yaitu:⁷¹

⁷⁰Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2011), Hlm. 75.

⁷¹Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, cet. 1 (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 87.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga.⁷² Cara mendeteksi adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila nilai *Kolmogorov-smirnov* $Z \leq Z$ tabel, atau nilai *asympt.sig.* $> \alpha$.⁷³

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.⁷⁴ Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas.⁷⁵

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier.⁷⁶

⁷²Suliyanto, *Ekonometrika Terapan...*, hlm. 69.

⁷³*Ibid.*, hlm. 75.

⁷⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 95.

⁷⁵Suliyanto, *Ekonometrika Terapan...*, hlm. 81.

⁷⁶Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 82.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.⁷⁷ Adanya heteroskedastisitas menunjukkan adanya varian variabel dalam model yang tidak sama.⁷⁸

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *glejser* yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai *alpha* ($\text{Sig} > \alpha$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila t hitung $<$ t tabel.⁷⁹

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Untuk menguji pengaruh secara parsial (masing-masing variabel) apakah hipotesis yang kedua ditolak atau diterima maka perlu dilakukan melalui uji t dengan ketentuan:⁸⁰

Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

⁷⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 125.

⁷⁸Suliyanto, *Ekonometrika Terapan...*, hlm. 95.

⁷⁹*Ibid.*, hlm. 102.

⁸⁰Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi...*, hlm. 87.

$H_a : b_i \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel.

t hitung $>$ t tabel terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

t hitung \leq t tabel tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Dengan derajat kebebasan (df) = (n-k) dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), maka kesimpulan:

H_0 diterima apabila P value $\geq \alpha$

H_a diterima jika P value $< \alpha$

b. Pengujian model F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.⁸¹ F tabel diperoleh dengan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), sedangkan F hitung diperoleh dengan rumus:⁸²

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

F : Nilai F hitung

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel

⁸¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 88.

⁸²Suliyanto, *Ekonometrika Terapan...*, hlm. 62.

n : Ukuran sampel

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel maka model signifikan atau bisa dapat dilihat dalam kolom signifikan pada ANOVA.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁸³

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi memprediksi variasi variabel dependen.⁸⁴

Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

⁸³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 87.

⁸⁴*Ibid.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT di Karesidenan Banyumas

Penelitian ini dilakukan pada BMT di Karesidenan Banyumas sebanyak 33 karyawan pada masing-masing BMT di 4 Kabupaten. Yaitu Kab. Banyumas (10 BMT), Kab. Purbalingga (9 BMT), Kab. Banjarnegara (9 BMT) dan Kab. Cilacap (5 BMT).

Melalui teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling*. Alasan menggunakan teknik ini karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini hanya karyawan BMT yang terbagi pada 4 Kabupaten di Karesidenan Banyumas. Agar semua BMT dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing BMT dengan proporsi sama. Ke-33 BMT tersebut tersebar di seluruh wilayah Karesidenan Banyumas sebagaimana dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2: Daftar BMT di Karesidenan Banyumas.

No	Kabupaten	Nama BMT
1	Banyumas	Dana Syariah
2		SMNU Kramat
3		Amanah
4		Dana Mentari
5		Artha Hidayah
6		Al Amin
7		Ben Sejahtera
8		Nusa Ummat Sejahtera
9		Aura Syifa
10		Khonsa
11	Purbalingga	As Salam
12		Mardhatillah

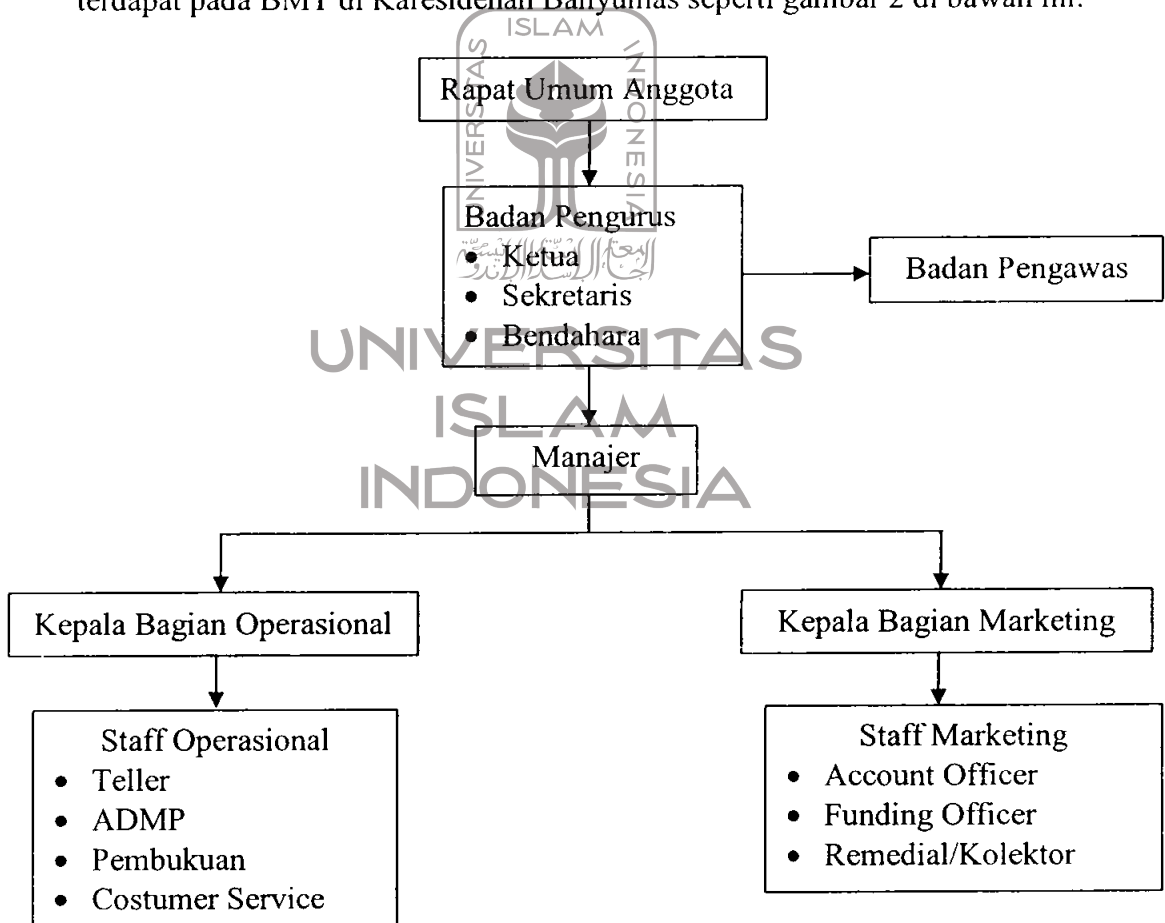
13		Mentari Bumi
14		Al Barokah
15		Berkah Madani
16		Syirkah Muawwanah
17		Laa Tansa
18		Ummat Mulia
19		Emas
20	Banjarnegara	Bintang Sembilan
21		Marhamah
22		Pilar Mandiri
23		Melati
24		An Nur
25		Nur Tabayun
26		Syariah Mandiri
27		Al Fitroh
28		Fajar Makmur
29	Cilacap	Usaha Bersama
30		Ummat
31		Al-Mujahidin
32		Rajasa
33		Sumber Rejeki

Untuk memenuhi aspek legalitas, BMT sebagai sebuah lembaga keuangan harus mempunyai badan hukum. Sebagai sebuah lembaga perantara keuangan bukan bank, bentuk badan hukum (legal) yang dimungkinkan adalah koperasi, karena sejalan dengan visi dan misi BMT untuk mensejahterakan ekonomi umat islam dengan memberdayakan golongan masyarakat ekonomi lemah. Untuk BMT yang beroperasi di wilayah Karesidenan Banyumas, khususnya untuk semua BMT yang dijadikan obyek penelitian ini telah mempunyai badan hukum resmi yaitu koperasi.

Sebagaimana layaknya koperasi, maka rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi. Rapat tersebut umumnya menentukan arah dari kegiatan

usaha dan organisasi yang nantinya akan diwujudkan dalam bentuk mandat kepada pengurus selaku wakil dari para anggota yang diberi kuasa untuk menjalankan kegiatan usaha dan organisasi koperasi sesuai dengan kesepakatan dalam rapat anggota.

Dalam hal operasional sehari-hari baik aktivitas penghimpunan dana maupun pembiayaan, manajer BMT yang berperan dan bertindak sebagai penanggung jawab. Secara lengkap struktu organisasi yang umumnya terdapat pada BMT di Karesidenan Banyumas seperti gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2 Struktur Organisasi BMT

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Badan pengurus BMT

1. Ketua

Tugas dan tanggungjawab

- a. Bertanggung jawab atas aktivitas BMT dan melaporkan perkembangan unit BMT kepada seluruh anggota melalui mekanisme rapat yang disepakati.
- b. Terseleksinya anggota staff yang sesuai dengan formasi yang dibutuhkan dan mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan/ Pemberhentian Staff.
- c. Terkendalinya aktivitas simpan pinjam di BMT.
- d. Terjaganya kondisi kerja yang aman, nyaman di BMT.
- e. Terbukanya hubungan kerja sama dengan pihak-pihak luar dalam rangka mengembangkan usaha BMT.
- f. Menjaga agar dalam aktivitasnya senantiasa tidak lari dari visi dan misinya
- g. Meningkatkan kualitas SDM BMT.

2. Sekretaris

Tugas dan tanggungjawab

- a. Mengadministrasikan seluruh berkas yang menyangkut keanggotaan BMT.

- b. Mengadministrasikan semua surat yang masuk dan surat keluar, khususnya yang berhubungan dengan Badan Pengurus.
- c. Merencanakan rapat rutin koordinasi dan evaluasi kegiatan badan pengurus.
- d. Mendistribusikan setiap hasil rapat pengurus/anggota kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bendahara

Tugas dan tanggungjawab

- a. Mengeluarkan laporan keuangan BMT kepada pihak yang berkepentingan.
- b. Memberikan laporan mengenai perkembangan simpanan wajib dan simpanan pokok anggota.

4. Manajer

Tugas dan tanggungjawab

- a. Tersusunnya sasaran, rencana jangka panjang, rencana jangka pendek serta proyeksi (finansial maupun non finansial).
- b. Tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.
- c. Terselenggaranya penilaian prestasi kerja staff.
- d. Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.
- e. Terjalinnnya kerjasama dengan pihak lain dalam rangka memenuhi kebutuhan lembaga.

- f. Terjaganya keamanan dana-dana masyarakat yang dihimpun dan pembiayaan yang diberikan serta seluruh aset BMT.
- g. Menjaga BMT agar dalam aktivitasnya senantiasa tidak lari dari visi dan misinya.

5. Kepala bagian operasional

Tugas dan tanggungjawab

- a. Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellent*) kepada mitra/anggota.
- b. Terevaluasi dan terealisasinya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT.
- c. Terbitnya laporan keuangan, laporan perkembangan pembiayaan dan laporan mengenai penghimpunan dana masyarakat secara lengkap, akurat dan sah baik harian, bulanan ataupun sesuai dengan periode yang dibutuhkan.
- d. Tersipkannya seluruh dokumen-dokumen keuangan, dokumen lembaga, dokumen pembiayaan serta dokumen yang lebih penting lainnya.
- e. Tersipkannya surat masuk dan keluar serta notulasi rapat manajemen dan rapat operasional.
- f. Terselenggaranya seluruh aktivitas rumah tangga BMT yang mendukung aktivitas BMT.
- g. Terselenggaranya absensi kehadiran staff dan dokumentasi hasil penilaian seluruh staff.

Kepala bagian operasional membawahi bagian-bagian sebagai berikut:

1) Teller

Tugas dan tanggungjawab

- a) terselesaikannya laporan kas harian.
- b) Terjaganya keamanan kas.
- c) Tersedianya laporan *cashflow* pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi

2) ADMP (administrasi pembiayaan)

Tugas dan tanggungjawab

- a) Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan (dropping)
- b) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan
- c) Pengarsipan jaminan pembiayaan
- d) Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan
- e) Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan.
- f) Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan dan telah jatuh tempo

3) Pembukuan

Tugas dan tanggungjawab

- a) Pembuatan laporan keuangan
- b) Pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan
- c) Menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis lembaga

4) Costumer Service

Tugas dan tanggungjawab

- a) Pelayanan terhadap pembukuan dan penutupan rekening tabungan dan simpanan berjangka serta mutasinya
- b) Pengarsipan tabungan dari simpanan berjangka
- c) Penghitungan bagi hasil dan pembukuan
- d) Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat

6. Kepala bagian marketing

Tugas dan tanggungjawab

- a. Tercapainya target marketing baik funding maupun lending
- b. Terselenggaranya rapat marketing dan terselesaikannya permasalahan di tingkat marketing
- c. Melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar

Kepala bagian marketing membawahi bagian sebagai berikut:

1) Staff marketing

Tugas dan tanggungjawab

- a) Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
- b) Menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.
- c) Menjemput setoran baik angsuran pembiayaan maupun setoran tabungan mitra.

Untuk staff marketing masing-masing berfungsi sebagai AO (*Account Officer*), FO (*Funding Officer*) dan petugas Remedial.

Jumlah karyawan pada masing-masing BMT di Karesidenan Banyumas sangat bervariasi, tergantung dari besar kecilnya BMT tersebut. Jumlah karyawan BMT di Karesidenan Banyumas paling sedikit 4 orang dan yang paling banyak adalah 31 orang. Untuk BMT yang mempunyai karyawan banyak sudah mempunyai spesialisasi tugas sesuai dengan kedudukannya dalam struktur organisasi, namun bagi BMT dengan jumlah karyawan sedikit maka tiap karyawan tersebut kadangkala merangkap beberapa tugas, karena terbatasnya jumlah karyawan yang ada.

B. Gambaran Umum Karyawan

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan pada bulan September dan Oktober 2016 dengan menyebarkan kuisioner secara langsung oleh peneliti kepada karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas. Sampel yang diambil sebanyak 33 karyawan.

Berdasarkan hasil kuisioner yang dianalisis diperoleh keterangan menyangkut karakteristik diri karyawan yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan dan masa kerja. Berikut ini adalah tabel distribusi karakteristik karyawan.

1. Gambaran Umum Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis usia dari karyawan yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3: Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Usia pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
≤ 25	7	21
> 25-30	10	30
> 30	16	49
Total	33	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 7 orang (21%). karyawan dengan usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang (30%). Dan mayoritas karyawan adalah usia diatas 30 tahun sebanyak 16 orang (49%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan diatas usia 30 tahun memiliki kemampuan dan pengalaman bekerja lebih baik, dan disisi lain usia diatas 35 tahun dianggap lebih matang.

Adanya kondisi ini diharapkan karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk terus meningkatkan kemampuan sehingga kinerjanya dapat terus meningkat.

2. Gambaran Umum Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari karyawan yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 4: Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	23	70
Perempuan	10	30
Total	33	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70 persen dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 persen. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang berjenis kelamin perempuan hanya mengampu beberapa tugas kerja, tidak sebanyak yang diampu oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Gambaran Umum Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis pendidikan terakhir dari karyawan yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 5 menunjukan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 10 orang (30%). karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 orang (60%). Dan karyawan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang (10%).

Tabel 5: Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
setara SMA	10	30
S1	20	60
S2	3	10
Total	33	100

4. Gambaran Umum Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis status pernikahan dari karyawan yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 6: Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Status Pernikahan pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
sudah menikah	13	40
belum menikah	20	60
Total	33	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah sebanyak 13 orang (40%). Sedangkan karyawan yang belum menikah sebanyak 20 orang (60%).

Menanggapi data status pernikahan karyawan pada tabel 5 bahwa sebagian besar karyawan telah menikah, dapat dipertimbangkan bahwa orang yang sudah menikah akan lebih dewasa dalam menghadapi tugas kerja dan terlihat lebih santai dalam bekerja.

5. Gambaran Umum Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis masa kerja dari karyawan yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 7: Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Masa Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Masa kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1-3	10	30
> 3-6	10	30
> 6-10	13	40
Total	33	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 10 orang (30%). Sedangkan karyawan yang sudah bekerja selama 4 – 6 tahun sebanyak 30 orang (30%). Dan karyawan yang sudah bekerja selama 7 – 10 tahun sebanyak 13 orang (40%).

Menanggapi data masa kerja karyawan pada tabel 6 bahwa karyawan dengan masa kerja 7-10 paling banyak sebesar 40 persen. dapat dipertimbangkan bahwa orang yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun maka sudah dikategorikan berpengalaman, dan semakin lama masa kerja yang sudah ditempuh maka akan semakin berpengalaman.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna mengukur validnya suatu kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat kepercayaan 95

persen.⁸⁵ Uji dilakukan pada sampel sebanyak 33 sehingga $df=33-2=31$ dengan uji satu sisi. Pada tabel *product moment* diperoleh r tabel sebesar 0,355. Berikut ini tersaji tabel uji validitas seluruh variabel :

Tabel 8 : Pengujian Validitas Kuisisioner

	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
a.	Kepemimpinan			
	- Pernyataan 1	0,459	0,355	Valid
	- Pernyataan 2	0,661	0,355	Valid
	- Pernyataan 3	0,581	0,355	Valid
	- Pernyataan 4	0,495	0,355	Valid
	- Pernyataan 5	0,796	0,355	Valid
	- Pernyataan 6	0,427	0,355	Valid
	- Pernyataan 7	0,650	0,355	Valid
b.	Kemampuan Kerja			
	- Pernyataan 1	0,621	0,355	Valid
	- Pernyataan 2	0,620	0,355	Valid
	- Pernyataan 3	0,621	0,355	Valid
	- Pernyataan 4	0,620	0,355	Valid
	- Pernyataan 5	0,917	0,355	Valid
	- Pernyataan 6	0,917	0,355	Valid
c.	Pengalaman Kerja			
	- Pernyataan 1	0,801	0,355	Valid
	- Pernyataan 2	0,663	0,355	Valid
	- Pernyataan 3	0,728	0,355	Valid
	- Pernyataan 4	0,361	0,355	Valid
	- Pernyataan 5	0,497	0,355	Valid
d.	Sarana Prasarana			
	- Pernyataan 1	0,376	0,355	Valid
	- Pernyataan 2	0,534	0,355	Valid
	- Pernyataan 3	0,368	0,355	Valid
	- Pernyataan 4	0,370	0,355	Valid
	- Pernyataan 5	0,461	0,355	Valid
	- Pernyataan 6	0,392	0,355	Valid
	- Pernyataan 7	0,464	0,355	Valid
C	Kinerja			
	- Pernyataan 1	0,420	0,355	Valid
	- Pernyataan 2	0,397	0,355	Valid
	- Pernyataan 3	0,409	0,355	Valid
	- Pernyataan 4	0,571	0,355	Valid

⁸⁵Husein Umar, *Riset Sumber Daya...*, hlm. 195.

- Pernyataan 5	0,389	0,355	Valid
- Pernyataan 6	0,366	0,355	Valid
- Pernyataan 7	0,510	0,355	Valid
- Pernyataan 8	0,530	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif atau tingkat signifikansi $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja, sarana prasarana dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menguji sebanyak 33 kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.⁸⁶ Uji reliabilitas meliputi variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja, sarana prasarana dan kinerja dapat dilihat pada tabel 9.

Berdasarkan tabel 9 pengujian reliabilitas kuisisioner diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator atau pernyataan seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

⁸⁶Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis...*, hlm. 89

Tabel 9 : Pengujian Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas diterima	Keterangan
Kepemimpinan	0.738	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.782	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.744	0,60	Reliabel
Sarana dan Prasarana	0.631	0,60	Reliabel
Kinerja	0,669	0,60	Reliabel

3. Jawaban Deskripsi Karyawan

Variabel penelitian terdiri dari Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja karyawan eksternal. Penilaian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial dengan kriteria sebagai berikut:⁸⁷

Tabel 10: Skala Penilaian Untuk Persyaratan Positif dan Negatif

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Distribusi jawaban karyawan atas variabel Kepemimpinan diukur melalui kuisisioner yang telah didistribusikan kepada 33 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa variabel Kepemimpinan mendapatkan hasil baik karena banyak karyawan yang merasa puas

⁸⁷Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Alfa Beta, 2009), hlm. 134-135

ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 47,9 persen dan netral sebesar 34,5 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa karyawan merasa setuju dengan kinerja pimpinan BMT, dalam arti pimpinan dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan baik dalam memberikan panduan, tuntunan atau bimbingan. Disamping itu pimpinan memiliki rasa toleran yang tinggi dan terbuka terhadap bawahannya.

Diharapkan dengan adanya pimpinan yang memiliki akidah yang islamiah, toleran dan mencerminkan sifat *ṣiddīq*, *amanah*, *faṭānah*, *tablīg* dapat meningkatkan kualitasnya sebagai karyawan.

Tabel 11 :Deskripsi variabel Kepemimpinan pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Persepsi Karyawan	Skor	Frekuensi	Total	Persentase (%)
SS	5	27	135	15,9
S	4	100	404	47,9
N	3	97	291	34,5
TS	2	7	14	1,7
STS	1	0	0	0
Jumlah		232	844	100

b. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Distribusi jawaban karyawan atas variabel Kemampuan Kerja diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 33 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 12 : Deskripsi variabel Kemampuan Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Persepsi Karyawan	Skor	Frekuensi	Total	Persentase (%)
SS	5	20	100	12,9
S	4	144	576	74,3
N	3	33	99	12,8
TS	2	0	0	0
STS	1	0	0	0
Jumlah		197	775	100

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja mendapatkan hasil baik karena banyak karyawan yang merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 74,3 persen dan netral sebesar 12,8 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa kemampuan kerja yang mereka miliki sudah mencukupi standar kerja mereka sebagai karyawan secara garis besar. Sebagian besar karyawan setuju dengan indikator-indikator kemampuan kerja yang harus dimiliki karyawan seperti halnya pengetahuan, ketrampilan, kesanggupan kerja dan kerjasama. Karena kemampuan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya.

c. Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Distribusi jawaban karyawan atas variabel Pengalaman Kerja diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 33 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 13 : Deskripsi variabel Pengalaman Kerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Ppersepsi Karyawan	Skor	Frekuensi	Total	Persentase (%)
SS	5	28	140	23
S	4	71	284	46,6
N	3	56	168	27,5
TS	2	8	16	2,6
STS	1	2	2	0,3
Jumlah		165	610	100

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja mendapatkan hasil baik karena banyak karyawan yang merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 46,6 persen, dan netral sebesar 27,5 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa karyawan mayoritas setuju dengan pemberian standar minimal masa kerja yang harus dimiliki karyawan selama 2 tahun lebih. Seperti halnya pengalaman bekerja sebelumnya. Karena dengan semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan maka mereka akan lebih mudah mengatasi kondisi atau permasalahan kerja.

d. Variabel Sarana Prasarana (X4)

Distribusi jawaban karyawan atas variabel Sarana Prasarana diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 33 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 14 : Deskripsi variabel Sarana Prasarana pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Persepsi Karyawan	Skor	Frekuensi	Total	Persentase (%)
SS	5	55	275	31,3
S	4	84	336	38,2
N	3	84	252	28,7
TS	2	8	16	1,8
STS	1	0	0	0
Jumlah		231	879	100

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa variabel Sarana Prasarana mendapatkan hasil baik karena banyak karyawan yang merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 38,2 persen dan sangat setuju sebesar 31,3 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sarana prasarana yang meliputi kondisi bangunan atau kantor, kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan peralatan di dalam tempat kerja yaitu kantor BMT adalah baik. Kondisi bangunan atau kantor tergolong mencukupi untuk kegiatan BMT termasuk kegiatan pembiayaan serta kelegkapan peralatan kerja yang dimiliki BMT sudah cukup lengkap, berkualitas, modern dan siap pakai. Hal-hal tersebutlah yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas dengan Sarana dan prasarana yang dimiliki BMT.

e. Variabel Kinerja (Y)

Distribusi jawaban karyawan atas variabel Kinerja diukur melalui kuesioner yang telah didistribusikan kepada 33 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 15 : Deskripsi variabel Kinerja pada karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

Persepsi Karyawan	Skor	Frekuensi	Total	Persentase (%)
SS	5	28	140	15
S	4	101	404	43
N	3	125	375	40
TS	2	10	20	2
STS	1	0	0	0
Jumlah		264	939	100

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa variabel kinerja mendapatkan hasil baik karena banyak karyawan yang merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 43 persen dan netral sebesar 40 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa mereka dalam kinerja yang baik. Secara kualitas maupun kuantitas para karyawan ini selalu dapat mencapai targetnya serta bekerja sesuai dengan prosedur BMT yang telah ditentukan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dapat dilihat pada hasil analisis melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* yang hasilnya ditampilkan pada lampiran. Uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig.*) sebesar $0,575 > \alpha$ sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan kurva nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar dengan normal sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui dari besarnya nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dianalisis dengan bantuan SPSS 16,0.⁸⁸

Tabel 16 : Nilai kolom VIF untuk pengujian multikolinieritas

No.	Variabel	VIF
1	Kepemimpinan	1,444
2	Kemampuan kerja	1,072
3	Pengalaman kerja	1,183
4	Sarana dan prasarana	1,291

Berdasarkan tabel 16, Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* yaitu dengan perhitungan nilai masing-masing variabel independen dengan nilai residu absolut.⁸⁹ Dari hasil uji heterokedastistas dapat dilihat pada tabel berikut.

⁸⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 95.

⁸⁹Suliyanto, *Ekonometrika Terapan...*, hlm. 95.

Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari nilai alpha ($\alpha=0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model penelitian yang digunakan.

Tabel 17 : Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.
1	Kepemimpinan	0.081
2	Kemampuan kerja	0.601
3	Pengalaman kerja	0.191
4	Sarana dan prasarana	0.896

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwil* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Tabel 18: Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh kepemimpinan, kemampuan, pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwil* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t table
1	Kepemimpinan	0,388	4,169	1,701
2	Kemampuan Kerja	0,222	2,194	1,701
3	Pengalaman Kerja	0,469	4,718	1,701
4	Sarana Prasarana	0,284	2,735	1,701
Koefisien determinasi (R^2)		0,782		
F hitung		25,139		
F tabel		2,714		

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat kembali pada tabel 16 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,388X_1 + 0,222X_2 + 0,469X_3 + 0,284X_4 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal :

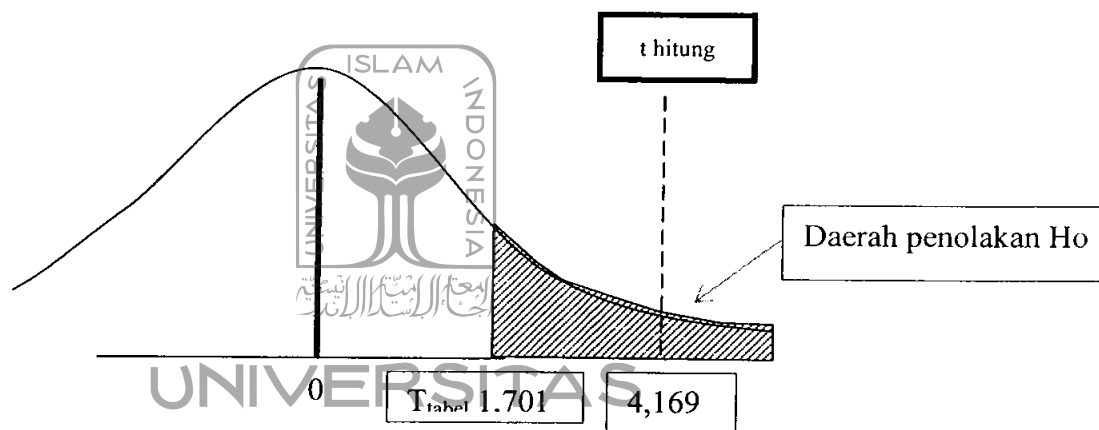
- a. Koefisien X_1 sebesar 0,388 berarti jika terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,388 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
- b. Koefisien X_2 sebesar 0,222 berarti jika terjadi kenaikan variabel kemampuan kerja sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,222 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
- c. Koefisien X_3 sebesar 0,469 berarti jika terjadi kenaikan variabel pengalaman kerja sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,469 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
- d. Koefisien X_4 sebesar 0,284 berarti jika terjadi kenaikan variabel sarana prasarana sebesar satu persen maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,284 persen, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.⁹⁰ Berdasarkan uji t dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3: Kurva t pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas tahun 2016.

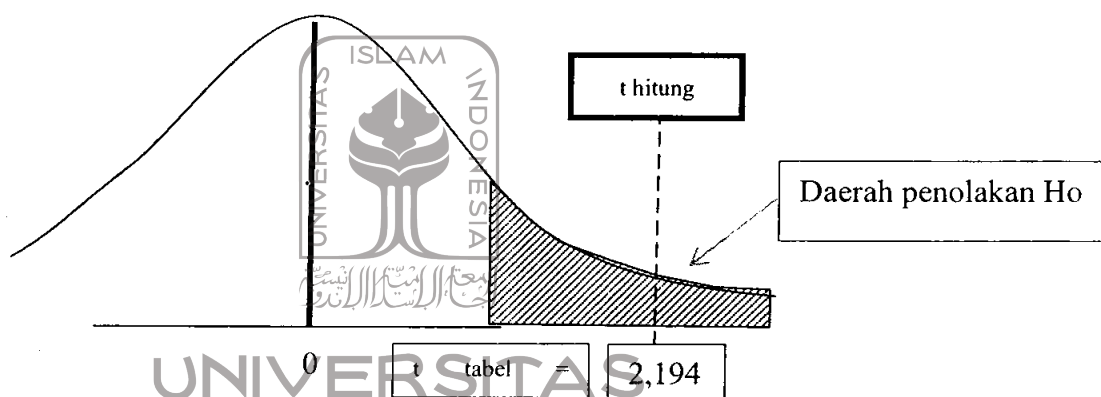
Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 4,169 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung ($4,169$) $>$ t tabel ($1,701$) dengan $\text{sig. } (0.000) < \alpha$ ($0,05$) yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat*

⁹⁰Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi...*, hlm. 87.

Tamwīl (BMT) di Karesidenan Banyumas. Maka hipotesis pertama dapat **diterima**.

2) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 2,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.037 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05.

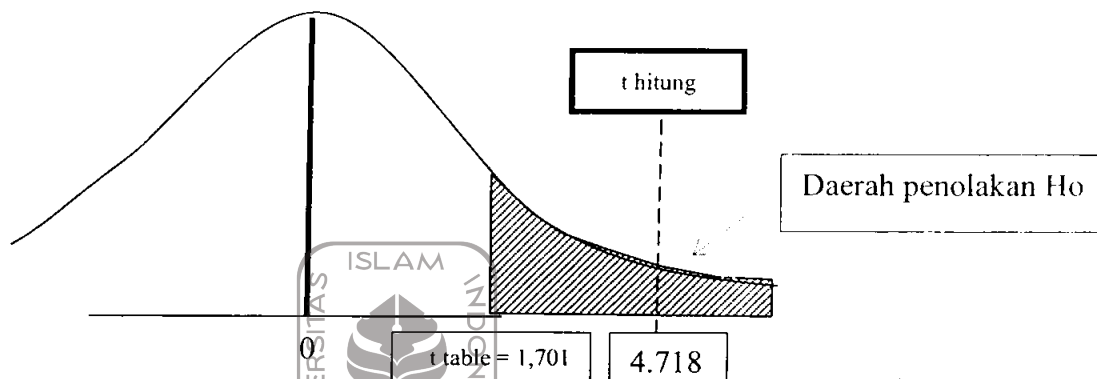


Gambar 4 : Kurva t pengaruh secara parsial variabel Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} (2,194) > t \text{ tabel} (1,701)$ dengan $\text{sig.} (0.037) < \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas. Hal ini berarti hipotesis kedua dinyatakan **diterima**.

3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung pengalaman kerja sebesar 4.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sedangkan t tabel sebesar 2,048 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05.

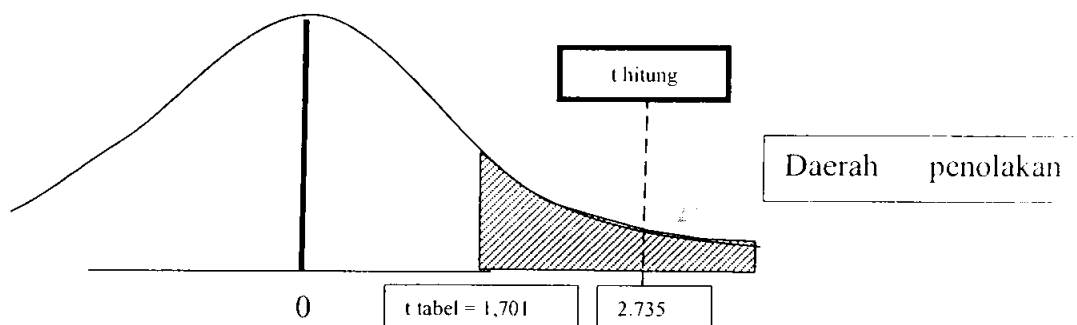


Gambar 5 : Kurva t pengaruh secara parsial variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,718) > t_{tabel} (2,048)$ dengan $sig. (0.000) < \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas. Hal ini berarti hipotesis ketiga dinyatakan **diterima**.

4) Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2.735 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05.



Gambar 6 : Kurva t pengaruh secara parsial variabel sarana prasarana terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,735) > t_{tabel} (1,701)$ dengan $sig. (0,011) < \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

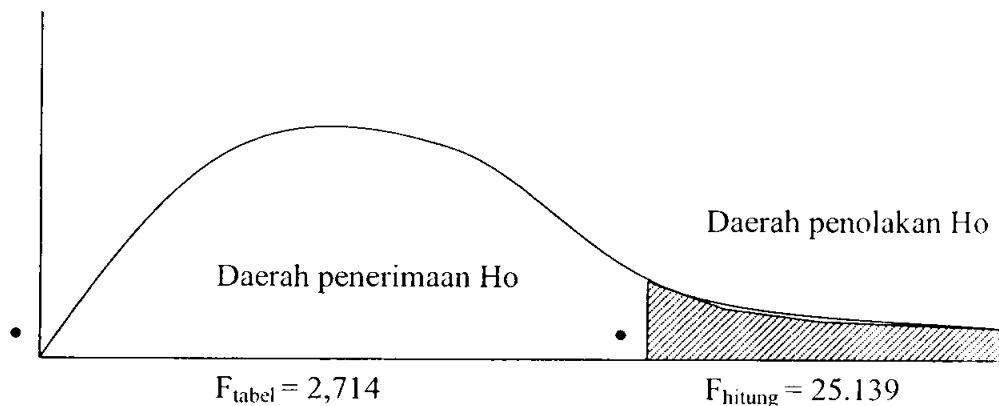
Hal ini berarti hipotesis keempat dinyatakan **diterima**.

b. Pengujian Model F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.⁹¹

Hasil perhitungan uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 25.139 dengan probabilitas 0,000. sedangkan hasil perhitungan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$, diperoleh F tabel sebesar 2,714. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} (25.139) > F_{tabel} (2,714)$, atau $sig. (0,000) \leq \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

⁹¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 88.



Gambar 5: Kurva Uji F pengaruh bersama-sama antara variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk penelitian yang menggunakan variabel bebas lebih dari dua menggunakan *adjusted R square*.⁹²

Hasil *model summary* regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,782 yang artinya 78,2 persen naik turunnya kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas dipengaruhi variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana. Sedangkan sisanya 21,8 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

⁹²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis...*, hlm. 87.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah pernyataan karyawan tentang sikap dan tingkah laku pimpinan lembaga serta hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam hal memberikan panduan, tuntunan, bimbingan, memberi atau meningkatkan kinerja dalam meningkatkan perusahaan.⁹³

Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa terjadinya perubahan (kenaikan atau penurunan) dari variabel kepemimpinan akan berbanding lurus dengan perubahan (kenaikan atau penurunan) variabel kinerja.

Hal tersebut dapat dilihat dari variabel kepemimpinan berdasarkan presentase, dimana banyak karyawan yang merasa puas dengan kinerja kepemimpinan, ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 47,9 persen dan netral sebesar 34,5 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa karyawan merasa setuju dengan kinerja pimpinan BMT.

Bila dilihat dari hasil uji t diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 4,169 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung ($4,169 > t \text{ tabel } (1,701)$ dengan sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ yang

⁹³Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hlm. 120.

berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Didin dan Hendri yang menyatakan bahwa kepemimpinan harus mampu memberikan keteladanan kepada bawahan, sehingga proses pengendalian dan pengawasan dapat berjalan dengan baik, mampu memberikan tugas dan tanggungjawab kepada seseorang sesuai dengan kemampuannya masing-masing sehingga kapasitas kerja karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal dan efisien. Pimpinan juga diharapkan dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan baik dalam memberikan panduan, tuntunan atau bimbingan. Disamping itu pimpinan memiliki rasa toleran yang tinggi dan terbuka terhadap bawahannya.

Diharapkan dengan adanya pimpinan yang memiliki akidah yang islamiah, toleran dan mencerminkan sifat *ṣiddīq*, *amanah*, *faṭānah*, *tablīg* dapat meningkatkan kualitasnya kinerjanya sebagai karyawan.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja

Kemampuan kerja adalah kesanggupan dari karyawan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.⁹⁴

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT di Karesidenan Banyumas.

⁹⁴James L Gibson, *Organisasi...*, hlm. 167.

Hal tersebut dapat dilihat dari variabel kemampuan berdasarkan presentase, dimana banyak karyawan yang merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 74,3 persen dan netral sebesar 12,8 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa kemampuan kerja yang mereka miliki sudah mencukupi standar kerja mereka sebagai karyawan secara garis besar. Sebagian besar karyawan setuju dengan indikator-indikator kemampuan kerja yang harus dimiliki karyawan seperti halnya pengetahuan, ketrampilan, kesanggupan kerja dan kerjasama. Karena itu, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 2,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.037 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (2,194) > t tabel (1,701) dengan sig. (0.037) < α (0,05) yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Miftah Toha yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan adalah karyawan menyadari dan menyanggupi tugas kerja, dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu meningkatkan pengetahuan pekerjaannya dan

dapat memutuskan persoalan yang dialaminya dan karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja dengan waktu yang cukup.⁹⁵ Dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam pekerjaannya sehingga mampu mengetahui kesalahan dalam bekerja.⁹⁶

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT di Karesidenan Banyumas. Artinya peningkatan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja.

Variabel pengalaman kerja dapat dilihat berdasarkan presentase yang menyatakan karyawan merasa puas ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 46,6 persen dan netral sebesar 27,5 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa karyawan mayoritas setuju dengan pemberian standar minimal masa kerja yang harus dimiliki karyawan selama 2 tahun lebih. Seperti halnya pengalaman bekerja sebelumnya. Karena dengan semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan maka mereka akan lebih mudah mengatasi kondisi atau permasalahan kerja.

⁹⁵Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 154.

⁹⁶M Manullang, *Dasar-dasar...*, hlm. 15.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung pengalaman kerja sebesar 4.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sedangkan t tabel sebesar 2,048 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (4,718) > t tabel (2,048) dengan sig. (0.000) < α (0,05) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Hasil penelitian ini juga sependapat juga teori yang di kemukakan Bill Foster bahwa pengalaman kerja berpengaruh dengan kinerja seseorang, yaitu dengan semakin lama masa kerja yang telah ditempuh seseorang maka akan lebih mudah memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik.⁹⁷ Disamping itu dengan pengetahuan dan ketrempilan yang sudah dimiliki seseorang menyimpulkan bahwa seseorang telah berpengalaman. Dan yang terakhir dengan seseorang menguasai tugas pekerjaan termasuk aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang yang dimiliki maka dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap kinerja

Sarana prasarana adalah Semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak atau peralatan yang ada di kantor, termasuk faktor

⁹⁷Bill Foster, *Pembinaan...*, hlm. 40.

kenyamanan ruang dan peralatan kerja yang dimiliki kantor yang diperlukan untuk mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan.⁹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT di Karesidenan Banyumas. Artinya semakin lengkap sarana prasarana yang dimiliki BMT maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel sarana prasarana dapat dilihat berdasarkan presentase yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang merasa puas dengan sarana prasarana yang dimiliki BMT ditunjukkan dengan presentase setuju sebesar 38,2 persen dan sangat setuju sebesar 31,3 persen. Jawaban tersebut menggambarkan bahwa sarana prasarana yang meliputi kondisi bangunan atau kantor, kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan peralatan di dalam tempat kerja yaitu kantor BMT adalah baik. Kondisi bangunan atau kantor tergolong mencukupi untuk kegiatan BMT termasuk kegiatan pembiayaan serta kelegkapan peralatan kerja yang dimiliki BMT sudah cukup lengkap, berkualitas, modern dan siap pakai. Hal-hal tersebutlah yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas dengan Sarana dan prasarana yang dimiliki BMT.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2.735 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 sedangkan t tabel sebesar 1,701 yang diperoleh dari t tabel dengan menggunakan

⁹⁸Sri Mulyani, *Modul memahami...*, hlm. 43-54

batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung (2,735) > t tabel (1,701) dengan sig. (0.011) < α (0,05) yang berarti bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas.

Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Artinya semakin lengkap sarana prasarana yang dimiliki BMT maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. karyawan menyatakan bahwa sarana prasarana yang lengkap dan memadai sangat mendukung mereka dalam proses kegiatan bekerja. Hal ini telah diwujudkan dengan memberikan kondisi bangunan yang cukup baik untuk dilaksanakan kegiatan bekerja yang memenuhi standar, serta kelengkapan sarana prasarana yang berkualitas dan lengkap sebagai alat bantu dalam kegiatan bekerja.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BMT di Karesidenan Banyumas, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT di Karesidenan Banyumas. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel untuk semua variabel dan nilai uji F yang menunjukkan F hitung sebesar 25,139 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,714..
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan BMT. Hal ini dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,469 yang lebih besar dari variabel kepemimpinan sebesar 0,388, variabel sarana prasarana sebesar 0,248 dan variabel kemampuan kerja sebesar 0,222.
3. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,782 yang artinya 78,2 persen naik turunnya kinerja karyawan *Baitul Māl Wat Tamwīl* (BMT) di Karesidenan Banyumas dipengaruhi variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana. Sedangkan sisanya 21,8 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengamati masih ada kekurangan yang dianggap perlu untuk disempurnakan oleh pihak BMT. Oleh karena itu penulis mencoba memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak BMT di Karesidenan Banyumas.

1. Pihak BMT di Kresidenan Banyumas perlu memperhatikan faktor kepemimpinan yaitu pemimpin harus lebih aktif lagi turun kebawah mendengarkan aspirasi karyawan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan panduan, tuntutan, bimbingan, memberi atau meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan dan kesejahteraan BMT.
2. Guna meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja, pihak BMT perlu mengadakan dan mengikutsertakan tenaga karyawan untuk mengikuti pelatihan mengajar, dengan mengikuti pelatihan diharapkan dapat menguasai prinsip dasar kerja dalam sebuah lembaga keuangan dari mulai praktek pekerjaan sampai berinteraksi dengan nasabah.
3. Meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap kinerja, tetapi variabel sarana prasarana terhadap kinerja karyawan disarankan pihak BMT untuk meningkatkan kelengkapan sarana kantor khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan kantor dan peralatan kerja yang dibutuhkan serta menambah yang belum ada, dan mendesak untuk digunakan agar dalam kegiatan berkerja di kantor BMT bisa berjalan sesuai harapan.

4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melanjutkan penelitian ini, mengingat penelitian ini variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja sebesar yaitu 78,2%, sedangkan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini dapat menjadi dasar bagi peneliti yang akan datang untuk menambahkan variabel penelitian lainnya seperti gaya kepemimpinan, motivasi, *self efficacy* dan sebagainya.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Haris., 2014, "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*", Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ahmadi, Djauzak., 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka
- Al-Alwani, Taha Jabir., 2005, *Bisnis Islam*, Yogyakarta: AK Group.
- Alwi, Syafaruddin., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi., 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI., 1997, *Al Quran dan Terjemahan*, Surabaya: CV Jaya Sakti.
- Fakih ,A. Rahim., Wijayanto, Iip., 2001, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: UII Press.
- Foster, Bill., 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM.
- Ghozali, imam., 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hafidhuddin, Didin., Tanjung, Hendri., 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, cetakan pertama, Jakarta: Gema Insani.
- Hariandja, Marihot T.E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Ismail al-Bukhari, Abi Abdillah Muhammad bin ., 2002, *Shahih al-Bukhari*, Beirut: Dar Ibnu Katsir.
- Jatmiko, Eko., 2006, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang", *Fokus Ekonomi*, Vol. 1, No. 2. ISSN.
- Kartajaya, Hermawan., Syakir Sula, Muhammad., 2006, *Syariah Marketing*, Bandung: Mizan.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M., 2005, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Margono, S., 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert., Jackson, John H., 2002. *Manajemen SDM (Human Resources Management)*, Penerjemah: Jimmy Sadely, Bayu Prawiro, cet ke-1, Jakarta: PT. Salemba Emapta Patria.
- Moeheriono., 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Grafindo.
- Nasution, S., 2003, *Metode research*, cetakan ke-6, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. Hadari., 1993, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Poerwadarminta, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdiknas.
- Poerwadarminta, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke-2*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwadarminta., W. J. S., 1985, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, S. P., 1998, *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications (8th ed)*. Upper Sadlle River. NJ: Prentice-Hall.
- Semiawan, Conny., 1984, *Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah*, jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono, 2009, *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sugiyono., 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- Sugiyono., 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid., 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, cet. 1, Yogyakarta: Andi Offset

- Suliyanto., 2006, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suliyanto., 2011, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutono., Ali Budiman, Fuad., 2009, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang”, *Analisis Manajemen*, Vol. 4 No. 1. ISSN.
- Sutrisno, Edy., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana.
- Syachroni., 2013. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 1, No. 2. ISSN.
- Tasmara, Toto., 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cetakan Pertama, Jakarta: Gema Insani.
- Thoha, Miftah., 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein., 2005, *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Cetakan ketujuh, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wibowo., 2010, *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-3*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijdan., Aden dkk., 2004, *Studi Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Pusat Studi Islam UII.
- Yusanto, Muhammad ismail, dkk., 2002. *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres.
- Zain., Badudu J.S., 1996 *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Zainullah, Amin dkk., 2012, “Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pelaksanaan Bekisting di Malang” *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6, No.2, ISSN.

Lampiran 1. Kuisisioner

Kepada

Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Karyawan BMT di Karesidenan Banyumas

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada program Pascasarjana (S-2) Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Saya Bermaksud Mengadakan Penelitian Dengan Judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAL WATTAMWIL(BMT) DI KARESIDENAN BANYUMAS.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Oleh karena itu, saya mohon bantuan saudara untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan jujur sesuai kondisi yang sebenarnya.

Identitas saudara selaku responden penelitian dan jawaban atas kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian karena jawaban atas kuesioner ini semata-mata untuk penelitian, bukan untuk maksud lain.

Terima kasih. Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan kerjasama saudara saya mengucapkan terima kasih.

Purwokerto, 10 September 2016

Hormat saya,

Chalil Rahman

Mahasiswa Program Pascasarjana S2
Magister Studi Islam
Universitas Islam Indonesia

KUISIONER

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : tahun
3. Jenis kelamin : Pria / Wanita
4. Pendidikan terakhir:
5. Jabatan :
6. Masa kerja : Bulan / Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah tiap-tiap soal dengan teliti sebelum menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap benar dan berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban/tanggapan yang dipilih.

III. Daftar Pertanyaan

Keterangan pilihan jawaban :

- STS** = Sangat Tidak Setuju
- TS** = Tidak Setuju
- N** = Netral
- S** = Setuju
- SS** = Sangat Setuju

A. Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban / Tanggapan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memiliki sifat kepemimpinan dengan akidah islamiah.					
2	Pimpinan memiliki sifat toleransi terhadap karyawannya (contoh yang baik).					
3	Pimpinan memiliki sifat terbuka mengenai kinerja perusahaan dengan karyawannya.					
4	Pemimpin memiliki sifat <i>shiddiq</i> , yang jujur apa adanya dalam memimpin tanpa ada yang disembunyikan.					
5	Pemimpin memiliki sifat <i>amanah</i> , bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.					
6	Pemimpin memiliki sifat <i>fathanah</i> , yaitu memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya.					
7	Pemimpin memiliki sifat <i>tabligh</i> , yaitu mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada anggotanya dan karyawannya.					

B. Variabel Kemampuan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban/Tanggapan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sangat mengetahui bidang tugas yang saya tangani pada saat ini.					
2	Saya sangat mengetahui peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan bidang tugas yang saya tangani pada saat ini.					
3	Saya mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan bidang tugas.					
4	Saya mampu menangani permasalahan yang dijumpai dalam pelaksanaan pekerjaan.					
5	Saya tidak banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara cukup waktu.					

C. Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban / Tanggapan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman dan masa kerja yang cukup akan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
2	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu mendeteksi kesalahan dalam bekerja.					
3	Pengalaman kerja yang saya miliki menjadikan saya lebih terampil melakukan pekerjaan.					
4	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu menguasai pekerjaan dengan baik.					
5	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu menguasai peralatan yang berhubungan dengan pekerjaannya.					

D. Variabel Sarana Prasarana

No.	Pernyataan	Jawaban/Tanggapan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kondisi bangunan yang dimiliki BMT sudah cukup memadai.					
2	Kondisi kantor yang dimiliki BMT sudah cukup nyaman untuk melaksanakan kegiatan.					
3	Sarana dan prasarana yang ada di BMT sudah cukup memadai.					
4	Peralatan kerja yang tersedia di BMT cukup berkualitas.					
5	Peralatan kerja yang tersedia di BMT cukup lengkap.					
6	Kelengkapan peralatan kerja yang tersedia di BMT cukup modern.					
7	Kelengkapan peralatan kerja yang tersedia di BMT benar-benar siap pakai.					

E. Variabel Kinerja Karyawan BMT

No.	Pernyataan	Jawaban/Tanggapan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas kerja secara efektif, output yang dihasilkan sesuai yang diinginkan.					
2	Saya melaksanakan tugas kerja secara efisien.					
3	Kualitas kinerja BMT sesuai dengan harapan konsumen.					
4	Saya menyelesaikan tugas kerja secara benar dan tepat waktu.					
5	Saya menguasai strategi kerja yang baik untuk konsumen.					
6	Penilaian dan evaluasi kerja sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.					
7	Imbalan atau balasan dari pekerjaan saya sesuai dengan nilai-nilai islam.					
8	Pengelolaan SDM di BMT berjalan dengan baik dan membantu meningkatkan kinerja BMT.					



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

Responden	Pengaruh Kenemimpinan							Total	Pengaruh Kemampuan kerja							Total	Pengaruh Pengalaman Kerja							Total	Pengaruh Sarana dan Peralatan							Total	Pengaruh Kinerja							Total					
	Pengaruh Kenemimpinan								Pengaruh Kemampuan kerja								Pengaruh Pengalaman Kerja								Pengaruh Sarana dan Peralatan								Pengaruh Kinerja												
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q1		Q2	Q3	Q4	Q5	Q1	Q2	Q3		Q4	Q5	Q6	Q7	Q1	Q2	Q3		Q4	Q5	Q6	Q7	Q1	Q2	Q3		Q4	Q5	Q6	Q7	
1	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	3	3	5	5	4	29	3	4	3	4	4	4	29	3	4	3	4	4	3	4	29			
2	3	3	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	3	16	3	4	3	4	3	22	3	3	2	4	4	3	4	4	27	3	3	2	4	4	3	4	27	
3	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	2	2	22	3	4	3	3	4	3	4	4	27	3	4	3	4	3	4	3	27	
4	5	3	5	4	4	4	28	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	4	23	3	3	4	4	4	4	27	3	4	3	4	4	4	5	27	3	4	4	4	4	5	32			
5	4	3	5	3	4	4	26	4	5	4	5	5	5	28	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4	4	5	26	3	3	3	5	4	4	5	26	3	3	5	4	4	3	28			
6	4	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	4	22	4	4	3	4	3	3	5	26	3	4	4	4	3	4	3	5	26	3	4	4	4	4	5	29		
7	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	18	3	5	4	3	3	3	5	26	4	3	4	4	4	3	4	3	5	26	4	3	4	4	4	5	31	
8	5	3	3	3	3	3	23	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	3	4	20	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	3	4	4	4	4	28		
9	4	5	5	2	3	3	27	4	4	4	4	4	4	24	5	4	2	4	20	3	5	4	3	5	3	5	28	4	3	4	3	4	3	4	3	5	28	4	3	4	4	4	3	29	
10	3	4	5	2	5	5	28	3	5	3	5	5	5	26	5	4	5	2	21	3	5	5	5	4	3	5	30	4	3	5	5	4	5	5	30	4	3	5	4	4	4	3	33		
11	4	3	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	15	4	5	3	4	3	5	27	3	3	3	5	4	3	3	5	27	3	3	5	4	4	3	3	26		
12	4	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	2	17	4	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	26		
13	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	3	22	3	5	4	3	5	3	4	27	3	4	3	4	4	4	4	27	3	4	3	4	4	5	4	33		
14	4	4	5	3	4	4	28	4	3	4	3	4	3	20	5	4	3	3	18	5	5	4	3	4	4	5	30	3	3	3	5	4	4	4	5	30	3	3	5	4	4	3	5	31	
15	3	4	5	4	4	4	28	3	4	3	4	3	4	22	4	4	2	4	18	4	5	3	4	5	5	5	31	3	3	5	4	4	4	4	3	5	31	4	5	4	4	4	4	3	28
16	4	3	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	2	16	3	5	5	5	3	5	3	27	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	30		
17	4	3	5	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	20	3	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	5	3	3	3	5	27	4	5	5	3	5	3	3	33	
18	4	5	5	4	4	4	31	4	3	4	3	4	3	20	4	3	5	5	20	3	4	5	5	5	4	5	27	4	5	5	4	4	4	4	28	5	5	4	3	3	4	4	30		
19	3	5	4	4	5	5	31	3	4	3	4	4	4	22	4	4	3	4	19	3	5	4	5	4	5	3	28	5	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	3	3	4	4	30		
20	4	3	4	4	4	4	26	4	3	4	3	4	3	20	5	3	4	3	19	3	4	5	4	5	3	4	26	4	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	3	4	27		
21	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	19	3	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	4	4	4	3	4	27		
22	5	4	4	4	5	4	30	3	4	4	3	4	4	24	4	4	5	4	21	3	4	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	31		
23	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	3	4	4	22	1	3	3	3	11	4	4	4	5	3	4	3	29	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	3	29		
24	3	3	4	2	3	4	22	5	4	5	4	5	4	22	3	3	3	5	18	3	2	4	4	5	3	3	28	3	3	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	4	4	4	24		
25	3	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	2	16	3	4	3	5	3	4	3	25	3	4	3	4	4	4	4	25	3	4	3	4	4	3	4	27		
26	2	4	4	3	2	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	19	3	4	3	5	5	5	4	29	2	4	4	4	4	4	4	29	2	4	4	4	4	3	5	4	29	
27	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	22	3	3	4	4	5	3	3	26	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	4	4	4	5	3	29		
28	2	3	3	2	4	3	20	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	15	2	3	4	4	4	3	3	23	2	3	3	4	4	4	4	23	2	3	3	4	4	3	3	24		
29	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	18	3	4	3	3	5	3	5	24	3	3	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	3	5	2	3	26
30	3	3	4	3	3	3	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	3	18	3	3	5	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	3	5	3	26	
31	3	4	4	5	3	4	27	5	4	5	4	5	4	28	5	4	3	3	19	3	2	3	3	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	4	4	28		
32	3	4	3	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	3	4	28		
33	3	3	3	3	3	4	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	3	18	2	3	4	3	4	3	3	22	3	4	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	3	4	24		
	Total							840	Total							778	Total							610	Total							876	Total							939					

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	KEPEMIMPINAN
Q1	Pearson Correlation	1	-.016	.365*	.289	.424*	-.293	-.080	.459
	Sig. (2-tailed)		.930	.037	.103	.014	.098	.659	.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q2	Pearson Correlation	-.016	1	.210	.081	.246	.257	.942**	.661
	Sig. (2-tailed)	.930		.242	.654	.167	.149	.000	.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q3	Pearson Correlation	.365*	.210	1	.112	.427*	.045	.139	.581
	Sig. (2-tailed)	.037	.242		.537	.013	.805	.442	.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q4	Pearson Correlation	.289	.081	.112	1	.312	.115	.095	.495
	Sig. (2-tailed)	.103	.654	.537		.078	.525	.599	.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q5	Pearson Correlation	.424*	.246	.427*	.312	1	.556**	.305	.796
	Sig. (2-tailed)	.014	.167	.013	.078		.001	.085	.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q6	Pearson Correlation	-.293	.257	.045	.115	.556**	1	.289	.427
	Sig. (2-tailed)	.098	.149	.805	.525	.001		.103	.01
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Q7	Pearson Correlation	-.080	.942**	.139	.095	.305	.289	1	.650
	Sig. (2-tailed)	.659	.000	.442	.599	.085	.103		.00
	N	33	33	33	33	33	33	33	3
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.459**	.661**	.581**	.495**	.796**	.427*	.650**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.003	.000	.013	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	3

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	8



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

		Correlations						KEMAMPUAN KERJA
		Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	
Q8	Pearson Correlation	1	-.145	1.000**	-.145	.393*	.393*	.621**
	Sig. (2-tailed)		.421	.000	.421	.024	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Q9	Pearson Correlation	-.145	1	-.145	1.000**	.591**	.591**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.421		.421	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Q10	Pearson Correlation	1.000**	-.145	1	-.145	.393*	.393*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.421		.421	.024	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Q11	Pearson Correlation	-.145	1.000**	-.145	1	.591**	.591**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.421		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Q12	Pearson Correlation	.393*	.591**	.393*	.591**	1	1.000**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.024	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Q13	Pearson Correlation	.393*	.591**	.393*	.591**	1.000**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.024	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
KEMAMPUANKERJA	Pearson Correlation	.621**	.620**	.621**	.620**	.917**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Correlations

		Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	PENGALAMA NKERJA
Q14	Pearson Correlation	1	.616**	.470**	.052	.203	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.774	.257	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Q15	Pearson Correlation	.616**	1	.323	-.097	.136	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.067	.590	.449	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Q16	Pearson Correlation	.470**	.323	1	.169	.236	.728**
	Sig. (2-tailed)	.006	.067		.347	.185	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Q17	Pearson Correlation	.052	-.097	.169	1	.061	.361*
	Sig. (2-tailed)	.774	.590	.347		.737	.039
	N	33	33	33	33	33	33
Q18	Pearson Correlation	.203	.136	.236	.061	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.257	.449	.185	.737		.003
	N	33	33	33	33	33	33
PENGALAMANKER JA	Pearson Correlation	.801**	.663**	.728**	.361*	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.039	.003	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

SARANAPRASAR ANA	Pearson Correlation	.376*	.534**	.368*	.370*	.461**	.392*	.464**	1
	Sig. (1-tailed)	.016	.001	.017	.017	.003	.012	.003	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	8



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Q33	Pearson Correlation	.250	.086	-.062	-.054	.153	.166	.348*	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.161	.634	.731	.767	.397	.355	.047		.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KINERJA	Pearson Correlation	.420*	.397*	.409*	.571**	.389*	.366*	.510**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.022	.018	.001	.025	.036	.002	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	9



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 13. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93541435
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575

a. Test distribution is Normal.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 14. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.878	3.763		-.765	.451		
	Kepemimpinan	.388	.093	.442	4.169	.000	.692	1.444
	KEMAMPUANKERJA	.222	.101	.200	2.194	.037	.932	1.072
	PENGALAMANKERJA	.469	.099	.453	4.718	.000	.846	1.183
	SARANAPRASARANA	.284	.104	.274	2.735	.011	.774	1.291

a. Dependent Variable: KINERJA



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 15. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.456	1.977		.231	.819
	KEPEMIMPINAN	.089	.049	.373	1.811	.081
	KEMAMPUANKERJA	-.028	.053	-.094	-.529	.601
	PENGALAMANKERJA	-.070	.052	-.250	-1.339	.191
	SARANAPRASARANA	.007	.055	.026	.131	.896

a. Dependent Variable: abres



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran 16. Analisis regresi berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.751	1.26027

a. Predictors: (Constant), SARANAPRASARANA, PENGALAMANKERJA, KEMAMPUANKERJA, KEPEMIMPINAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.710	4	39.927	25.139	.000 ^a
	Residual	44.472	28	1.588		
	Total	204.182	32			

a. Predictors: (Constant), SARANAPRASARANA, PENGALAMANKERJA, KEMAMPUANKERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.878	3.763		-.765	.451
	KEPEMIMPINAN	.388	.093	.442	4.1/69	.000
	KEMAMPUANKERJA	.222	.101	.200	2.194	.037
	PENGALAMANKERJA	.469	.099	.453	4.718	.000
	SARANAPRASARANA	.284	.104	.274	2.735	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

RIWAYAT HIDUP



Nama : Chalil Rahman
 Tempat & tgl. Lahir : Sleman, 9 Maret 1992
 NIM : 14913140
 Fakultas/Universitas : Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam,
 Universitas Islam Indonesia
 Konsentrasi : Ekonomi Islam
 Alamat Asal : Jl. HR Bunyamin, Gg G.Sindoro No.13a, Pabuaran,
 Purwokerto Utara, Banyumas
 HP : 082137070701
 Email : cholil_rahman92@yahoo.com
 Riwayat Pendidikan :

- 1998-2004 SDIT Al Irsyad Al Islamiyyah 02 Purwokerto
- 2004-2007 Mts Ta'mirul Islam Tegalsari Surakarta
- 2007-2010 MAKN 1 Surakarta
- 2010-2014 Universitas Jendral Soedirman
- 2014-2016 Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta