BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan,pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1) Fungsi manajerial
    a) Perencanaan (*planning*)
    b) Pengorganisasian (*organizing*)
    c) Pengarahan (*directing*)

d) Pengendalian (*controling*)

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)

b) Pengembangan

c) Kompensasi

d) Pengintegrasian

e) Pemeliharaan

f) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain dari Manajemen SDM adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan memiliki tuntutan masyarakat luas. Peranan Manajemen SDM adalah mempertemukn atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas menuju tercapainya efektifitas, efisiensi, produktifitas dan kinerja perusahaan.

Berbagai kegiatan dalam rangka Manajemen SDM seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusaaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan akan tetapi menciptakan suatu kondisi

yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan selksi penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan pottensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi SDM.

Dalam berbagai kegiatan setiap negara telah siap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbaga infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing di pasaran global. Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan manajemen SDM dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global, serta secaramakro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala nasional.

Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi. Lebih jelasnya lagi, kegiatan SDM

yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen tersebut yaitu, *perencanaan*: menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana dan proyeksi untuk masa depan, *pengorganisasian:* memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, membangun divisi/departemen, mendelegasikan wewenang SDM, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengorganisasikan kerja antara atasan dan bawahan, Manajemen Staf: menetapkan jenis atau tipe SDM yang dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, mengembangkan karyawan, melatih dan mendidik karyawan, *Kepemimpinan:* mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan, *pengendalian:* menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, melakukan tindakan perbaikan sesuai kebutuhan, *pengawasan:* melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidak cocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan risiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. Dengan demikian, betapa penting peran strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan

tuntutan era globalisasi. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahan di masa mendatang.[1]

2. Pengalaman

Menurut nitisemito senioritas atau sering disebut dengan istilah *"lengeht of service"* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantug dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik.[2]

Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Pengalaman kerja yaitu sebuah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus

---

[1] Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 1-4

[2]Cut Yunita, et. All.,"*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan,Masa Kerja dan Jabatanterhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada PemerintahAceh" dalam Jurnal Akutansi Vol.1, No. 2,2013), hlm. 3*

Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.[3]

Pengalaman kerja dalam ekonomi islam yaitu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Terdapat firman Allah dalam al-Quran surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:"*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu yang telah kamu kerjakan".*[4]

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah pasti akan mengembalikan pekerjaan mereka sesuai yang sudah dilakukan. Allah juga menyerukan perintah kepada manusia untuk bekerja keras. Artinya jika seseorang bekerja dengan baik dalam menjalankan setiap pekerjaan pasti pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang baik pula.

[3]Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm. 87

[4]Departemen AgamaRI,"*Al-aliyy Al-Qur'an dan terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012), hlm. 494

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Beberapa hal atau faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman seseorang menurut Djauzak yaitu:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering seeorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanakan tugas yang lebih baik.[5]

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

Menurut Bill Foster faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) sekaligus indikator pengalaman kerja adalah:

a. Lama waktu/masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga 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 tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

3. Latar Belakang Pendidikan

Menurut Dr. Berry Priyono, bekal percakapan yang diperoleh dari lembaga pendidikan tidak memadai untuk dipergunakan secara mandiri, karena yang dipelajari di lembaga pendidikan sering kali hanya terpaku pada teori, sehingga peserta didik kurang inovatif dab kreatif.[6]

[6] Kunanda,*Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.1

Pendidikan dalam konteks pembagunan bangsa dan negara menilai kualitas SDM suatu bangsa umum dapat dilihat dari mutu pendidikan bangsa tersebut. Sejarah telah membuktikan bahwa kemajuan dan kejayaan suatu bangsa di dunia ditentukan oleh pembangunan di bidang pendidikan.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.[7]

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.[8] Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
b) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.

[7] Umar Tirtarahardja, et. all., *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hal 264

[8] Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 8

c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.[9]

b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.[10]

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja memiliki arti bahwa pendidikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja pada

[9] Undang-undang No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu. 2003)

calon luaran. Ini menjadi misi penting dari pendidikan karena bekerja menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia. Bekerja menjadi penopang hidup seseorang dan keluarga sehingga tidak bergantung dan mengganggu orang lain.[11]

4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaiamana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Motivasi adalah motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya, manusia selalu menginginkan hal-hal yang baik-baik saja sehingga daya penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang menjadi malas.

Motivasi sebagai pendorong perilaku ke arah pencapaian tujuan yang terdapat tiga elemen yaitu adanya kebutuhan,dorongan untuk berbuat dan bertindak dan tujuan yang diinginkan.[12]

a. Manfaat motivasi

[11] Tirtarahardja Umar, *Pengantar Pendidikan Cet Kedua,* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005), hal. 35-36

[12]M.kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 276

Manfaat motivasi yang utama yaitu menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat. Selain itu manfaat yang diperoleh dalam bekerja orang yang memiliki motivasi yaitu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat maksutnya pekerjaan tersebut terselesaikan sesuai standaryang benar dalam skala waktu yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan dikerjakan dengan adanya motivasi akan membuat orang tersebut semangat dan senang mengerjakannya. Selain orang merasa dihargai karena pekerjaannya benar berharga bagi orang termotivasi. Orang akan bekerja keras dan semangat selain dorongan untuk menghasilkan suatu target yang ingin dicapai.[13]

Indikator motivasi untuk mengukur tingkat motivasi kerja dalam diri karyawan,dalam penelitian ini akan digunakan beberapa indikasi yang telah dijelaskan oleh Herzberg dan Mc.Clelland. indikasi tersebut yaitu:

a. Faktor *Motivasional*, indikasi yang mengukur tingkat motivasi kerja di dalam diri seseorang karyawan atau kemampuan dalam bekerja yang bersumber dari dalam diri sendiri.
b. Faktor *Higine*, indikasi yang mengukur faktor sekeliling karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi dalam kerja.
c. Faktor *Need of power* indikasi yang mengukur tentang kemauan karyawan dalam bekerja secara maksimal karena keinginan karyawan untuk bisa menduduki suatu posisi tertentu atau jabatan tertentu dalam motivasi dirinya.

[13]Iskak Arep dan Hendri Tanjung ,*Manajemen Motivasi, (*Jakarta: PT Gramedia, 2004), hlm. 16

d. Faktor *Need of achievement* indikasi yang mengukur kemampuan atau skill seseorang dalam bekerja sehingga bisa berpengaruh terhadap motivasi didalam dirinya.

e. Faktor N*eed of afiliation* indikasi yang mengukur motivasi kerja karyawan karena adanya teman sekeliling atau orang disekitar yang dapat memberikan pengaruh dalama motivasi diri dalam bekerja.[14]

5. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance,* yang mengandung maksud prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut istilah adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.[15]

Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.Informasi tentang kinerja organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting. Karena hal ini dapat digunakan untuk mengevaluasi, apakah proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak juga organisasi yang kurang bahkan tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

---

[14] Moenir, *manajemen pelayanan umum di Indonesia*.(Jakarta: bumi aksara,2002),hal. 137-139

[15]Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* , (Malang: Uin Malang Press, 2009), Hlm. 67

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan dalam suatu lembaga maupun perusahaan tertentu.

Dalam firman Allah pada al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:[16]

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Derajat atau status seseorang juga diberikan Allah atas perilaku dan sikap seorang manusia. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya.

a. Unsur Kinerja Karyawan

[16]Departemen Agama RI, *Al-Hikmah: Al-Qur'an dan Terjemahannya,* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2013), hlm. 504

Mengamati unsur-unsur yang ada dalam kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam tingkat keberhasilan kinerja karyawan. Ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung yakni meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.[17]

Faktor lain yang dapat digunakan dalam skala pengukuran kinerja karyawan yakni:[18]

1) Tingkat Efektivitas

Dalam tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang telah direncanakan serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Misalnya: mengerjakan tugas sesuai dengan *standart operating procedure* lembaga maupun perusahaan, mengerjakan tugas sesuai dengan skala prioritas.

2) Tingkat Efisiensi

Tingkat efisiensi ini untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya yang terbuang, maka hal ini manunjukkan semakin rendah tingkat efisiennya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

[17] Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan,* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.17.No2.2015.Hlm.137.
[18] *Ibid.,* hlm. 138.

Dalam manjalankan fungsinya, kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan dan ketrampilan kerja serta sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengetahui dan mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan kemampuan yang berbeda-beda untuk mengerjakan tugasnya dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:[19]

1) Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

   Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

[19] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Cetakan ke-11, (Bamdung: PT Remaja Rosdakarya ,2013), hlm. 67-68

c. Dimensi kinerja karyawan

Dimensi adalah unsur-unsur yang membentuk suatu variabel yang akan diukur. Menurut Wirawan, secara garis besar dimensi kinerja karyawan pabrik konfeksi terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.[20]

1) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Dalam indikator hasil kerja terdapat kuantitas kerja, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, ketepatan dalam melaksanakan tugas, kecepatan dalam melaksanakan tugas, kesesuaian produk dengan standar, dan efisiensi menggunakan sumber

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam Indikator perilaku kerja memenuhi prosedur kerja, mematuhi kode etik, kedisiplinan, ketelitian, kerja sama, memanfaatkan waktu, kepemimpinan, membantu teman sekerja, profesionalisme, mematuhi peraturan, keterlibatan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi merupakan sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat Indikator sifat pribadi antara lain tidak korup, kejujuran, inisiatif, integritas, penampilan, mempunyai pengetahuan, keberanian, kebersihan,

[20]Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 285

kemampuan menyesuaikan diri, kecerdasan, kerajinan, kesabaran, dan semangat kerja.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga menggunakan referensi-referensi pustaka. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengambil poin-poin penting yang sudah ada pada penelitian terdahulu. Kajian terhadap penelitian terdahulu ini tentu saja yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yaitu:

1. Ayuk Wahdanfiari Adibah

   Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri". Kajian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan hasil secara regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja. Sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan variabel bebas, yakni latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan variabel terikat yang berbeda, yakni etos kerja.

Sementara variabel terikat yang hendak diamati dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan metode kuantitatif[21].

2. Nurul Rohana Dewi

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Kajian ini dilakukan pada tahun 2015 diperoleh hasil bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menggunakan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Penelitian tersebut memiliki persamaan variabel terbuka, yakni motivasi kerja. Perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel bebas yang berbeda, yakni pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja karyawan. Terdapat variabel terikat yang sama yakni kinerja karyawan[22].

3. Muhammad Faris Abdullah

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Abdullah yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

[21] Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, (Repro IAIN Tulungagung. 2016).

[22] Nurul Rohana Dewi, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Repro IAIN Salatiga. 2015)

BMT BIF Yogyakarta". Penelitian ini dilakukan pada tahun 2013 yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan variabel kualitas kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel latar belakang pendidikan dan komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan dari kelima variabel independen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model persamaan dan sebab sebab lainnya. Penelitian tersebut memiliki persamaan variabel terbuka, yakni latar belakang pendidikan. Perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel bebas yang berbeda, yakni Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja. Terdapat variabel terikat yang sama yakni kinerja karyawan[23].

4. Rahayu Mahar Diani

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Duwi Mahar Diani pada penelitiannya yang berjudu " Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanmiya Artha Kediri". Kajian ini dilakukan pada tahun 2013. Dalam penelitian tersebut mengunakan metode analisis uji realibilitas data ,uji normalitas data dan uji korelasi

[23] Muhammad Faris Abdullah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta*, (digilib.UIN SUKA. 2013)

spearman's rho dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan demokratik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan variabel terbuka, yakni motivasi kerja. Perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel bebas yang berbeda, yakni gaya kepemimpinan. Sementara variabel terikat yang digunakan adalah sama, yakni kinerja karyawan[24].

5. Suandi Putra Syamsudin

Penelitian yang dilakukan oleh Suandi putra syamsuddin yang berjudul" Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Suzuki Diana Motor Cabang Palopo" dari penelitian tersebut mengunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2012. Hasil analisis regresi berganda membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisiensi korelasi dapat disimpulkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap

[24] Rahayu Duwi Mahar Diani, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanmiya Artha Kediri*, (repro. Iain Tulungagung. 2013)

produktifitas kerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan variabel terbuka, yakni pengalaman kerja dan motivasi. Perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan variabel terikat yang berbeda, yakni produktivitas kerja[25].

6. Dyan Rhovita Sari

Penelitian yang dilakukan Dyan Rhovita Sari yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal wat Tamwill Tumang. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2011 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapaun data-data yang didapatkan melalui teknik kuesioner dan dokumentasi. Melalui penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa (1) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian marketing KJKS BMT TUMANG. Hal ini ditunjukkan oleh Fhitung yang lebih besar dari Ftabel atau 27,533 > 3,634. (2) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan bagian marketing KJKS BMT TUMANG. Hal ini ditunjukkan oleh thitung yang lebih besar dari ttabel atau 3,038 > 1,740 untuk variabel budaya organisasi dan 3,660 > 1,740 untuk variabel motivasi kerja. Penelitian tersebut memiliki kesamaan pada variabel bebas, yakni motivasi kerja, adapun variabel bebas yang berbeda adalah budaya organisasi. Namun pada prinsipnya, penelitian

[25] Suandi Putra Syamsuddin, *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Suzuki Diana Motor Cabang Palopo,* Jurnal Manajemen, Vol. 1. No 2. 2014. Hlm 9-15

tersebut hendak mencari variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan.[26]

C. Kerangka Konseptual

Berdasaran landasan teori danpenelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan[27] di BMT Sahara dan BMT Istiqomah tulungagung)dengan variabel independen (pengalaman[28], latar belakang pendidikan[29] dan motivasi kerja[30]) maka dapat digambarkan kerangaka konseptual sebagai berikut:

[26] Dyan Rhovita Sari, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Tumang.* digilip.uns.ac.id.2011.

[27] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Cetakan ke-11, (Bamdung: PT Remaja Rosdakarya ,2013), hlm. 67-68

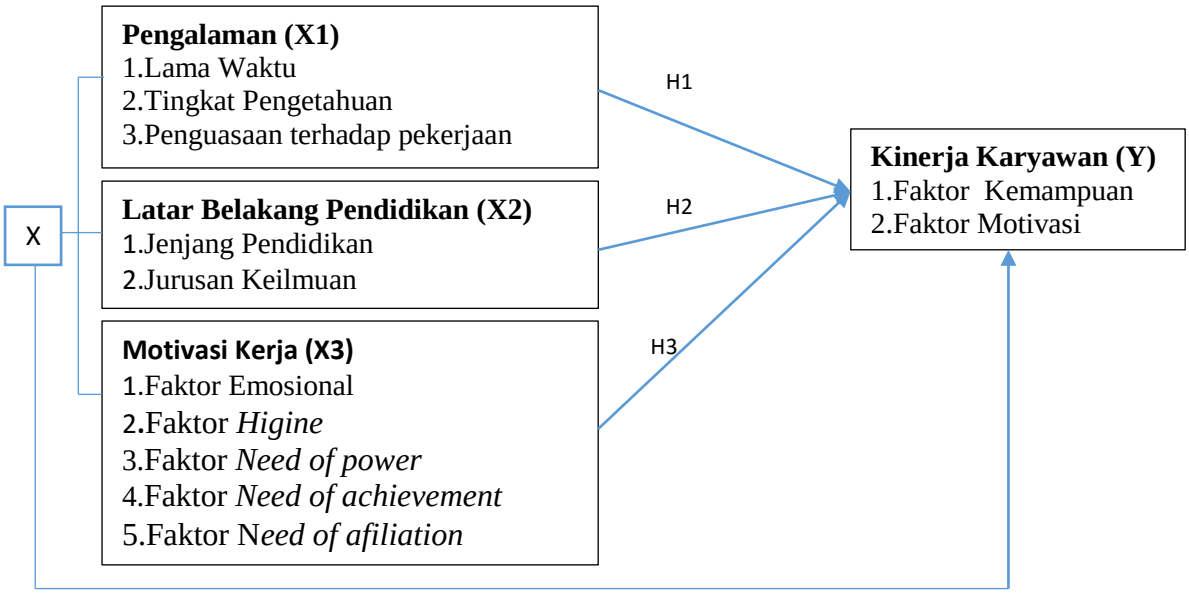
[28] Cut Yunita, et. All.,"*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan ,Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh" dalam Jurnal Akutansi Vol. 1, No. 2,2013),* hlm. 3

[29] Umar Tirtarahardja, et. all., *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hal 264

[30] Moenir, *manajemen pelayanan umum di Indonesia*.(Jakarta: bumi aksara,2002),hal. 137-139

Gambar 2.1

Kerangka konseptual



Variabel bebas (X) dari pengalaman (X1), Latar belakang pendidikan(X2), Motivasi kerja(X3) sedangkan variabel terikat Y kinerja karyawan BMT sahara dan Bmt Istiqomah Tulungagung.

Keterangan:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain adalah Pengalaman (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Motivasi Kerja(X3).
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari uraian gambar kerangka pikir teoritis di atas, serta dengan mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka maka jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.[31] Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis yaitu:

H_1 : Pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil.

H_2 : Latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil.

H_3 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil.

H_4 : Pengalaman, latar belakang pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil.

[31] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 51