

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era *modern* saat ini banyak sekali perusahaan dalam berbagai industri yang ada di Indonesia, salah satunya adalah industri lembaga keuangan. Industri lembaga keuangan telah mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini terjadi seiring dengan munculnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kehadiran lembaga keuangan dalam kehidupan sehari-hari. Di Indonesia sendiri terdapat dua jenis lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah yang berjalan beriringan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat Indonesia.

Lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini tak lain karena lembaga keuangan syariah memiliki pangsa pasar yang sangat besar dikarenakan sebagian besar masyarakat Indonesia beragama Islam. Sehingga ekonomi Islam atau ekonomi syariah yang dijadikan sebagai prinsip dasar lembaga keuangan syariah, dianggap sebagai pembaharuan dan solusi atas keraguan masyarakat muslim atas pengambilan keuntungan dengan sistem bunga yang telah digunakan lembaga keuangan konvensional dalam menjalankan kegiatan usahanya. Seperti yang diketahui bersama bahwa sistem bunga di lembaga keuangan konvensional dianggap mengandung unsur riba yang sangat dilarang oleh agama Islam. Sedangkan lembaga keuangan syariah baik bank maupun

non bank dalam menjalankan kegiatan usahanya mengambil keuntungan dengan menggunakan sistem bagi hasil. Hal inilah yang juga menjadi dasar yang paling membedakan antara lembaga keuangan konvensional dengan lembaga keuangan syariah.

BMT merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang mengalami perkembangan pesat, hal ini dibuktikan dengan tingginya jumlah BMT yang tersebar diseluruh Indonesia. Dan bahkan hampir selalu ada BMT disetiap kecamatan di Indonesia, berbeda dengan bank syariah yang biasanya hanya ada pusat kota atau kabupaten saja. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non-profit seperti *zakat*, *infaq*, dan *shodaqoh*. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana. Jadi BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-maal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan.¹ Atau secara singkat BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*) merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan syariah non bank yang bergerak dalam hal penghimpunan dana dan pembiayaan. Penghimpunan dana ini dimaksudkan untuk mengelola dana masyarakat sehingga bisa menjadi lebih produktif, sedangkan pembiayaan yaitu suatu bentuk kegiatan untuk menyalurkan dana

¹ Abdul Aziz dan Maryah Ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 115.

kepada masyarakat yang membutuhkan. Meskipun belum memiliki dasar hukum tersendiri, namun karena BMT umumnya didirikan dalam bentuk koperasi, maka UU No 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian menjadi payung hukum sementara bagi BMT, yang kemudian dipertegas dengan KEPMEN No 19 Tahun 2004 tentang Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

Mengingat tingginya perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia yang ditandai dengan banyaknya jumlah lembaga keuangan mikro syariah, terutama BMT di berbagai daerah di Indonesia, tentunya harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai, dalam artian cakap atau kompeten dalam bidangnya. Hal ini dikarenakan beberapa lembaga keuangan syariah, terutama bank syariah banyak yang berangkat dari lembaga keuangan konvensional, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi persepsi masyarakat bahwa kegiatan operasional dari lembaga keuangan syariah dan konvensional sama saja. Oleh karena itu peran sumber daya manusia atau karyawan lembaga keuangan syariah perlu bekerja keras untuk mengubah persepsi yang telah melekat di masyarakat.

Dengan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten, tentu akan menghasilkan kinerja atau prestasi kerja yang baik yang nantinya akan berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut dalam bekerja. Dan sebaliknya, semakin buruk kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin buruk pula prestasi kerja yang dihasilkan. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang cakap dan kompeten, tentu saja lembaga keuangan syariah juga harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²

Untuk melihat apakah kinerja karyawan sudah baik atau belum, dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.³ Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, dapat dilakukan dengan beberapa indikator, yaitu kualitas, kuantitas / produktivitas, kerjasama / dampak interpersonal, inisiatif, tanggung jawab dan efektivitas biaya.

Dalam pencapaian kinerja, faktor pengetahuan karyawan termasuk didalam faktor internal atau faktor kemampuan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Menurut Spencer, “Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual*

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 67.

³ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 203.

thinking (CT), dan *technical / professional / managerial expertise* (EXP)”⁴.

Dalam hal ini, pengetahuan karyawan berarti informasi yang dimiliki oleh karyawan mengenai bidang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan kinerjanya dan berimbas pada efisiensi perusahaan, dan sebaliknya karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup akan menurunkan kinerjanya karena pekerjaannya akan tersendat-sendat, sehingga akan mengurangi tingkat efisiensi perusahaan.

Kemudian hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ariza Andriana Putri⁵, yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan pengetahuan karyawan yang baik maka prestasi kerjanya akan baik pula. Selain itu juga terdapat penelitian dari Fahrur Nisak dan S. Martono⁶, yang hasilnya menyatakan bahwa variabel pengetahuan memperoleh koefisien dengan tanda positif, yang artinya semakin baik pegawai dalam berpikir analisis, berpikir konseptual dan pengetahuan tentang pekerjaannya maka kualitas kerja, produktivitas, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai akan naik.

⁴ Sutoto, *Dimensi Tingkat Kompetensi*, (<http://www.petra.ac.id/-puslisit/journal/dir.php>), (Surabaya: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2004), hlm 1-10.

⁵ Ariza Andriana Putri, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi dan Motif Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya*, (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018).

⁶ Fahrur Nisak dan S. Martono, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf Pada SMKN se-Kota Pekalongan*, (Semarang: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2016).

Selain faktor pengetahuan, dalam pencapaian kinerja juga terdapat faktor sikap karyawan yang merupakan faktor eksternal atau motivasi.

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.⁷

Menurut Muchlas, “Proses pembentukan sikap berlangsung secara bertahap, dan sebagian besar sikap dibentuk melalui pengalaman pribadi, asosiasi, dan proses belajar sosial”.⁸ Dan menurut Ahmadi, “Sikap seseorang digolongkan menjadi tiga, yaitu kognitif (pikiran), afektif (emosi) dan konatif (psikomotorik)”.⁹

Keemudian hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mindriyati¹⁰, yang menyatakan bahwa variabel sikap karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sikap karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya di BMT Pahlawan Tulungagung.

Selain itu, juga terdapat faktor pengalaman kerja dalam pencapaian kinerja karyawan, yang juga merupakan faktor internal atau kemampuan.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/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.¹¹

⁷ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm 211.

⁸ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm 151-155.

⁹ Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002), hlm 162.

¹⁰ Mindriyati, *Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 158.

Sehingga semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa hal yang bisa digunakan sebagai indikator dalam mengukur pengalaman kerja, seperti lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kemudian hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari J.O Kapahang, Ch. Kojo dan Y. Uhing¹², yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semakin baik dan lama pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya.¹³

Di Kabupaten Tulungagung, perkembangan lembaga keuangan syariah, terutama lembaga keuangan mikro syariah semakin pesat setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan dengan bertambahnya dari jumlah lembaga keuangan mikro syariah dari tahun ke tahun, baik BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*), BTM (*Baitul Tamwil Muhammadiyah*) maupun lembaga keuangan mikro syariah lainnya. Pertumbuhan jumlah lembaga keuangan syariah ini menandakan bahwa eksistensi lembaga keuangan syariah di Tulungagung cukup baik, dan secara tidak langsung juga memperlihatkan bahwa masyarakat Tulungagung mulai banyak yang mengenal dan menggunakan produk-produk di lembaga keuangan syariah, selain berstransaksi dengan menggunakan produk-produk di

¹² Jennifer Octora Kapahang, dkk, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*, (ISSN 2303-1174), (Manado: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2014).

¹³ Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hlm 43.

lembaga keuangan konvensional. Hal ini juga menandakan bahwa lembaga keuangan syariah bisa bersaing dengan baik dan tidak kalah dengan lembaga keuangan konvensional.

Tabel 1.1
Jumlah BMT dan BTM di Kab. Tulungagung

Tahun	BMT	BTM
2010	36	10
2011	38	10
2012	41	10
2013	42	10
2014	42	10
2015	43	12
2016	47	13

Sumber: Badan Pusat Statistik Kab. Tulungagung¹⁴

Beberapa lembaga keuangan mikro syariah berbentuk BMT yang terdapat di Tulungagung adalah KSPPS BMT Pahlawan Tulungagung, KSPPS BMT Muamalah Tulungagung, dan KSPPS BMT Harum Tulungagung. BMT Pahlawan Tulungagung adalah salah satu BMT terbesar di daerah Tulungagung, yang bertempat di Jl. KHR Abdul Fatah (Ruko Pasar Ngemplak No. 33 BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum pada tanggal 14 April 2010, dengan Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010. BMT Pahlawan sendiri telah memiliki beberapa cabang dan pokusma yang tersebar di seluruh Tulungagung, diantaranya BMT Pahlawan kantor kas Bandung, BMT Pahlawan kantor kas Gondang, BMT Pahlawan kantor kas Ngunut, dan BMT Pahlawan pokusma Notorejo.

¹⁴<https://tulungagungkab.bps.go.id/statictable/2015/03/20/690/koperasi-menurut-kecamatan-dan-jenisnya-2009-2016.html>, diakses pada 29 Oktober 2018 pukul 20.38 WIB.

Sedangkan BMT Muamalah Tulungagung, yang dulunya menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamat di Jl. HR. Fatah Kios No. 33 atau depan Pasar Ngemplak Tulungagung. Kemudian KSPPS BMT Muamalah Tulungagung mulai berdiri sendiri dan mencari tempat baru. KSPPS BMT Muamalah Tulungagung sebagai Lembaga Keuangan Mikro di Tulungagung yang beralamatkan di Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Kutoanyar Tulungagung, telp. (0355) 321726. Telah beroperasi sejak tahun 1997 dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah RI dengan Badan Hukum Nomor : 02/BH/KDK.13/18/VIII/1998.

Selain kedua BMT tersebut, juga terdapat BMT Harum Tulungagung. BMT Harum Tulungagung ini telah berdiri kurang lebih Dua Puluh tahun lamanya. Letak dari BMT Harum Tulungagung ini sangatlah strategis karena berada di tengah kota dan mudah untuk dijangkau. BMT Harum berada di Jl. Letjend. Suprpto No. 85 Tulungagung.

Ketiga lembaga BMT diatas merupakan beberapa BMT yang cukup terkenal di daerah Tulungagung dan sekitarnya. Sebagai BMT yang memiliki cukup banyak nasabah atau anggota, tentunya para karyawan dibekali dengan pengetahuan yang mumpuni tentang pekerjaannya. Selain itu, karena BMT tersebut merupakan BMT yang sudah lama berdiri tentu para karyawannya telah memiliki pengalaman kerja yang baik, yang juga tentunya telah membentuk sikap mereka dalam bekerja dan melayani nasabah atau anggota BMT.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung
dan BMT Harum Tulungagung

	BMT Pahlawan	BMT Muamalah	BMT Harum
Laki-Laki	8 orang	4 orang	7 orang
Perempuan	9 orang	3 orang	4 orang
Jumlah	17 orang	7 orang	11 orang

Sumber: wawancara dengan pihak BMT

Lembaga keuangan mikro syariah terutama BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang paling banyak di Tulungagung, sehingga nasabah atau anggota yang dimiliki BMT pun juga cukup banyak. Hal ini dikarenakan lokasi BMT yang lebih dekat dengan masyarakat, baik masyarakat kota maupun masyarakat yang jauh dari daerah perkotaan. Sedangkan bank syariah biasanya hanya terdapat di daerah kota saja. Karena memiliki cukup banyak nasabah atau anggota itulah kinerja karyawan sangat berperan penting dalam melayani kebutuhan masyarakat, baik yang telah menjadi nasabah atau anggota BMT maupun yang menjadi calon nasabah atau anggota BMT, sehingga akan tercapai tujuan dari lembaga. Oleh karena permasalahan itu membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung, dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yakni mengenai :

1. Pengetahuan karyawan (X_1), dalam hal ini peneliti akan melihat tentang pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi kemampuan berpikir secara analisis (*analytical thinking*), berpikir secara konseptual (*conceptual thinking*), dan pengetahuan terkait pekerjaannya (*expertise*).
2. Sikap karyawan (X_2), dalam hal ini peneliti akan melihat tentang bagaimana sikap karyawan dalam pekerjaannya, yang meliputi sikap kognitif (pikiran), afektif (emosional) dan konatif (psikomotorik).
3. Pengalaman kerja karyawan (X_3), dalam hal ini peneliti akan melihat tentang pengalaman kerja karyawan yang dapat diukur dengan lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
4. Kinerja karyawan (Y), dalam hal ini peneliti akan melihat tentang seberapa besar pengaruh pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Dengan melihat variabel-variabel dari penelitian ini yaitu, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara sikap karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh secara signifikan antara pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh secara signifikan antara sikap karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

3. Untuk menguji pengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh secara simultan antara pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Bahwa penelitian ini memberikan sumbangsih atau kontribusi pemikiran terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya tentang pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, serta menambah kajian ilmu mengenai perkembangan lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung

Sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, dan usaha-usahanya dalam meningkatkan kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

b. Bagi Akademik

Memberikan sumbangsih perbendaharaan kepustakaan bagi IAIN Tulungagung yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi.

c. Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka atau rujukan bagi peneliti dengan tema yang sama atau sejenis, khususnya yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup pembahasan ini dimaksud untuk pembatasan masalah agar pembahasan lebih terarah, adapun ruang lingkup dan batasan penelitian dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh pengetahuan (X_1), sikap (X_2) dan pengalaman kerja karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah (Y) di Tulungagung. Dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan beberapa lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas dalam memahami judul diatas dan untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul maka penulis perlu menjelaskan istilah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

- a. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.¹⁵
- b. Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menimbulkan adanya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek dan situasi-situasi dengan siapa dia berhubungan.¹⁶
- c. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.¹⁷
- d. Kinerja adalah 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.¹⁸
- e. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan

¹⁵ Budi W. Soetjipto dkk., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2002), hlm 55.

¹⁶ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm 211.

¹⁷ M. Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Gadjah mada University Press, 2008), hlm 15.

¹⁸ Moehertonono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indah, 2009), hlm 60.

kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan.¹⁹

2. Penegasan Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah untuk meneliti dan mengkaji apakah dengan adanya pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

H. Sistematika Skripsi

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, dibagi menjadi beberapa bagian-bagian yakni:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari: (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Kegunaan Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Skripsi.

BAB II Landasan Teori, terdiri dari: (a) Kinerja Karyawan, (b) Pengetahuan Karyawan, (c) Sikap Karyawan, (d) Pengalaman Kerja Karyawan, (e) Kajian Penelitian Terdahulu, (f) Kerangka Konseptual, (g) Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan dan Jenis Penelitian, (b) Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian, (c) Sumber Data,

¹⁹ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm 10.

Variabel dan Skala Pengukurannya, (d) Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, (e) Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) Deskripsi Data (yang berisi Lokasi Penelitian dan Karakteristik Profil Responden), (b) Hasil Penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V Pembahasan, terdiri dari: (a) Pembahasan Rumusan Masalah 1, (b) Pembahasan Rumusan Masalah 2, (c) Pembahasan Rumusan Masalah 3, (d) Pembahasan Rumusan Masalah 4.

BAB VI Penutup, yang terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.