

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung**

Berdasarkan temuan hasil pengujian yang telah dilakukan di beberapa lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Harum Tulungagung pada bab sebelumnya, telah dipaparkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa pengetahuan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung. Itu menandakan bahwa karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung telah memiliki pengetahuan yang tinggi mengenai pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung juga meningkat.

Pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan salah satu bagian penting yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam praktiknya, apabila karyawan dihadapkan pada suatu masalah dalam bekerja, karyawan tersebut akan berusaha untuk memecahkan masalah yang terjadi dengan pengetahuan yang dimilikinya. Karyawan dengan pengetahuan yang cukup tinggi akan lebih cepat dan mudah mengambil sebuah keputusan dan mengetahui konsekuensi apa saja yang akan diperolehnya melalui keputusan itu. Pada umumnya pengetahuan karyawan bisa ditingkatkan melalui seminar-seminar, pelatihan,

diklat (pendidikan kilat), pengarahan langsung dari atasan baik secara teori maupun praktik langsung. Serta dengan bertambahnya pengalaman karyawan itu sendiri dari waktu ke waktu akan menjadikan pengetahuan karyawan tersebut akan lebih tinggi dari yang sebelumnya.

Hasil dari penelitian ini relevan dengan teori dari Gordon, yang menyatakan bahwa “Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif”.<sup>1</sup> Serta teori dari Spencer, dalam buku Moeheriono yang menyatakan bahwa:

Kompetensi dikategorikan kedalam dua bentuk yaitu, hard competency dan soft competency. Hard competency merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan, yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).<sup>2</sup>

Yang artinya pengetahuan karyawan dapat ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari karyawan itu sendiri. Dan dengan semakin tingginya pengetahuan yang dimiliki karyawan, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karena akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan tersendat-sendat yang akan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, bahan produksi dan tenaga, waktu dan tenaga. Sehingga akan menambah pengeluaran biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

---

<sup>1</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009), hlm 2014.

<sup>2</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm 10.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ariza Andriana Putri, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan.<sup>3</sup> Serta penelitian dari Fahrur Nisak dan S. Martono, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengetahuan memperoleh koefisien dengan tanda positif yang artinya berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang apabila semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan akan pekerjaannya, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya dan berimbas pada kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang akan meningkat pula. Dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaannya, maka akan menurunkan kinerjanya karena pekerjaannya akan tersendat-sendat, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang juga ikut menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan merupakan salah satu dari faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> Fahrur Nisak dan S. Martono, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf Pada SMKN se-Kota Pekalongan*, (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>) (Semarang: Artikel Tidak Diterbitkan, 2016).

## **B. Pengaruh Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung**

Berdasarkan temuan hasil pengujian yang telah dilakukan di beberapa lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Harum Tulungagung pada bab sebelumnya, telah dipaparkan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa sikap karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah. Itu menandakan bahwa karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung telah memiliki sikap yang baik dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung juga meningkat.

Pada penelitian kali ini sikap karyawan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung. Sikap karyawan satu sama lain dapat menciptakan lingkungan kerja bagi karyawan itu sendiri. Apabila karyawan yang berada di lingkungan kerja memiliki sikap yang baik dalam bekerja dalam artian dia profesional dalam bekerja, baik itu dalam sikap kognitif (berhubungan dengan menilai terhadap obyek yang meliputi penilaian untung atau tidak, baik atau buruk, dan sebagainya), sikap afektif (berhubungan dengan menunjukkan adanya emosi dan hubungannya dengan obyek yang dihadapinya dalam lingkungan kerja berupa perasaan senang atau tidak, disukai atau tidak), dan sikap psikomotorik (berhubungan dengan kecenderungan bertindak mencakup kesiapan-kesiapan bertingkah laku yang berkaitan dengan sikap seseorang)

maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat sehingga akan meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri.

Sikap karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, karena sikap seseorang seringkali dikaitkan dengan perilaku atau kepribadian seseorang, dimana seseorang seringkali dinilai melalui sikap yang dia tunjukkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sikap seseorang pada umumnya dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri, apabila lingkungannya merupakan lingkungan yang baik maka akan menjadikan orang tersebut bersikap baik pula. Dan sebaliknya, apabila orang itu berada di lingkungan yang buruk, maka tidak menutup kemungkinan orang tersebut akan bersikap buruk pula.

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini relevan dengan teori dari Winardi, yaitu :

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.<sup>5</sup>

Serta teori L.L Thurstone dalam buku Ahmadi dari yang menyatakan bahwa:

Sikap sebagai tingkatan kecenderungan yang bersifat positif atau negatif yang berhubungan dengan objek psikologi. Objek psikologi disini meliputi: simbol, kata-kata, slogan, orang, lembaga, ide dan sebagainya. Orang dikatakan memiliki sikap positif terhadap suatu obyek psikologi apabila ia suka (*like*) atau memiliki sikap yang *favorable*, sebaliknya orang yang dikatakan memiliki sikap yang negatif terhadap obyek psikologi apabila ia tidak suka (*dislike*) atau memiliki sikap yang *unfavorable* terhadap objek psikologi.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, ( Jakarta : Prenada Media, 2004), hlm 211.

<sup>6</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm

Yang artinya semakin baik karyawan berhubungan dengan orang-orang, obyek-obyek dan situasi-situasi dalam pekerjaannya sehari-hari maka sikapnya dalam bekerja akan semakin baik juga, yang akan berimbas pada kinerjanya yang semakin baik juga. Serta apabila karyawan menyukai pekerjaannya, maka akan semakin nyaman dia dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya juga.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh, Bernhard Tewal dan Sem G. Oroh, yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup> Serta didukung oleh penelitian dari Mindriyati walaupun terdapat sedikit perbedaan, yang menyatakan bahwa sikap karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang apabila semakin baik sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya dan berimbas pada kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang akan meningkat pula. Dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki sikap yang baik dalam bekerja, maka akan menurunkan kinerjanya sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang juga ikut menurun. Sehingga

---

<sup>7</sup> Chres F.P Laoh, dkk, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, (Volume 16 No. 04 Tahun 2016), (Manado: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2016).

<sup>8</sup> Mindriyati, *Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan juga merupakan salah satu dari faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung**

Berdasarkan temuan hasil pengujian yang telah dilakukan di beberapa lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Harum Tulungagung pada bab sebelumnya, telah dipaparkan bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung. Itu menandakan bahwa karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung telah memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung juga meningkat.

Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang diperoleh seiring dengan masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pada umumnya, lamanya seseorang bekerja akan menentukan pengalamannya dalam bekerja. Semakin lama seorang karyawan bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja seseorang biasanya juga akan mempengaruhi seberapa baik kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seseorang maka dia akan semakin mampu memahami pekerjaannya dan akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Sehingga dengan bekal pengalaman yang baik, seorang karyawan bisa memiliki kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori dari Manulang, yaitu “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.<sup>9</sup> Serta teori dari Joko Tri Prasetyo, yaitu “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”.<sup>10</sup>

Yang artinya pengalaman kerja terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama seseorang bekerja. Semakin baik pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin terampil pula orang itu melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Pada umumnya semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka akan semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat. Selain itu, biasanya semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya juga akan semakin kaya dan luas sehingga juga memungkinkan kinerjanya juga akan meningkat.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Nano Ismanto, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja

---

<sup>9</sup> M. Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Gadjah mada University Press, 2008), hlm 15.

<sup>10</sup> Joko Tri Prasetyo, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm 82.

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Serta penelitian dari J.O Kapahang, Ch. Kojo dan Y. Uhing, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang apabila semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya dan berimbas pada kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang akan meningkat pula. Dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik, maka akan menurunkan kinerjanya sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga keuangan mikro syariah tempatnya bekerja yang juga ikut menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan juga merupakan salah satu dari faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>11</sup> Nano Ismanto, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2005).

<sup>12</sup> 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).

#### **D. Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Tulungagung**

Berdasarkan temuan hasil pengujian yang telah dilakukan di beberapa lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Harum Tulungagung pada bab sebelumnya, telah dipaparkan bahwa hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Perpaduan antara variabel pengetahuan karyawan yang tinggi akan pekerjaannya dengan variabel sikap karyawan yang baik dalam bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Serta diperkuat dengan variabel pengalaman kerja karyawan yang baik akan semakin mendukung karyawan dalam bekerja, karena karyawan telah memahami pekerjaannya dengan baik. Perpaduan dari ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Tulungagung.

Hal tersebut relevan dengan teori dari Mangkunegara, yang menyatakan bahwa:

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).” Faktor kemampuan atau yang sering disebut sebagai faktor internal, terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Sedangkan faktor motivasi atau yang biasanya disebut dengan faktor eksternal biasanya terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Yang artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Serta apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja yang diharapkan akan tercapai dengan mudah. Dalam penelitian ini pengetahuan karyawan merupakan faktor kemampuan, sikap karyawan merupakan faktor motivasi, dan pengalaman kerja karyawan merupakan hasil dari pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariza<sup>14</sup>, Fahrur Nisak<sup>15</sup>, Chres F.P Laoh<sup>16</sup>, Mindriyati<sup>17</sup>, Nano

---

<sup>13</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 67-68.

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> Fahrur Nisak dan S. Martono, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf Pada SMKN se-Kota Pekalongan*, (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>) (Semarang: Artikel Tidak Diterbitkan, 2016).

<sup>16</sup> Chres F.P Laoh, dkk, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, (Volume 16 No. 04 Tahun 2016), (Manado: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2016).

Ismanto<sup>18</sup> dan Jennifer O. Kapahang<sup>19</sup> yang menyatakan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan mengenai semua hasil pengujian hipotesis diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan, masing-masing variabel yang terdiri dari pengetahuan karyawan, sikap karyawan dan pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja karyawan merupakan beberapa faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>17</sup> Mindriyati, *Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

<sup>18</sup> Nano Ismanto, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2005).

<sup>19</sup> 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).