

BAB I

PANDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan maupun badan usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan eksistensinya agar dapat bertahan dalam kondisi apapun termasuk kondisi krisis. Agar perusahaan dapat bertahan, salah satu caranya adalah memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi, sehingga dapat termotivasi untuk bekerja dengan maksimal untuk perkembangan perusahaan.

”Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan guna mencapai tujuannya, semakin baik performansi kerja karyawan akan semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya jika performansi kerja karyawan kurang baik atau buruk dapat merugikan perusahaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan sesuai standar perusahaan atau tidak terwujudnya efisiensi dan efektivitas perusahaan.”¹

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian yang mengatur hubungan dan peranan karyawan secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan.² Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri maupun promosi pekerjaan. Setiap perusahaan pastilah menjalankan manajemen untuk mencapai target yang telah direncanakan, termasuk di dalamnya indikator setiap aspek manajemen yang ada, karena tanpa manajemen yang baik, maka suatu perusahaan dapat dipastikan tidak dapat berjalan sesuai dengan koridor atau standar operasional perusahaan.

¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm., 184.

² E. Byrd, *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word*, (Jakarta: PT. Tangga Pustaka, 2011), hlm., 4.

Salah satu aspek manajemen yang penting adalah manajemen sumber daya manusia, karena apabila sumber daya manusia tidak mempunyai akan berpengaruh terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai agar perusahaan dapat terus berkembang sejalan dengan perkembangan jaman.

Kompetensi merupakan hal yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.³

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah kompetensi kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.⁴

Disatu sisi kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dikuasai oleh seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁵

“Kinerja merupakan suatu proses yang berkaitan dengan bagaimana suatu pekerjaan berjalan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dalam suatu perusahaan oleh segenap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, mulai

³ Moehariono, “Pengukuran Kinerja Berbasis Banyak 0,679%, apabila f lia Indonesia”, dalam *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun, Equilibrium*, 3 (Januari, 2015), hlm., 82.

⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Acnes Windri Astuti, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun”, *Equilibrium*, 3 (Januari, 2015), hlm., 82.

dari unsur pimpinan maupun pekerja”.⁶ Agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik, maka perlu adanya motivasi baik dari pimpinan maupun dari teman sejawat. Adapun motivasi sendiri berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku.⁷

Motivasi merupakan daya dorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan bersemangat. Pengetahuan tentang motivasi harus diketahui terlebih dahulu oleh pemimpin, agar dapat mengetahui motivasi apa dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.⁸ Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu mengimplementasikan sistem kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁰ Lembaga keuangan baik bank maupun non-bank sangat perlu kiranya untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia yang baik, agar perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

⁶ Marsam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, hlm., 138.

⁷ Hasran, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara”, *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2 (Maret, 2018), hlm., 3.

⁸ Rinandita Wikansari, “Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan”, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1, No. 2 (April 2017), hlm., 67.

⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm., 230.

¹⁰ Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm., 117.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penulis bermaksud meneliti pentingnya kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. BMT UGT Sidogiri mulai beroperasi pada tanggal 6 Juni 2000 dengan badan hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor. 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT ini didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri.¹¹

Karyawan di BMT UGT Sidogiri di Wilayah Kabupaten Pamekasan banyak yang masih berlatar belakang pendidikan belum sesuai dengan jabatannya. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Oleh karenanya, dari permasalahan tersebut sangat dibutuhkan teknis dalam pengembangan sumber daya manusia dengan cara peningkatan kompetensi dan motivasi agar karyawan dapat lebih baik lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Selain itu, penulis telah melakukan wawancara dengan Bapak Abdul Haq selaku karyawan bidang promosi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada. Beliau mengatakan bahwa kompetensi karyawan sangat dibutuhkan utamanya pada saat rekrutmen karyawan, ketika masa kerja selama 3 bulan agar karyawan memiliki kompetensi yang memadai, maka diadakan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang ada.

BMT UGT Sidogiri sendiri juga menerapkan sistem rapor dimana dalam rapor tersebut terdapat penilaian mengenai kinerja karyawan dalam setiap bulan,

¹¹ BMT UGT Sidogiri Diakses dari <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-.html>, pada tanggal 5 April 2020 pukul 10:30.

penilaian tersebut dilakukan oleh pimpinan. Adanya rapor tersebut dapat mengetahui kinerja karyawan apakah meningkat, stagnan, ataupun menurun dengan hal tersebut tentunya akan menjadi bahan evaluasi bagi BMT untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Ketika kinerja karyawan terjadi penurunan maka pimpinan akan melakukan motivasi kepada karyawan tersebut.¹²

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul:

“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan” mengingat pentingnya pemasaran yang harus dilakukan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan agar dapat bersaing dengan lembaga keuangan lain melalui produk-produk yang ditawarkan.

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan paparan dalam latar belakang di atas, penulis dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan?
3. Manakah variabel yang memberikan pengaruh lebih besar antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan?

¹² Abdul Haq, Karyawan Bidang Promosi BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan, Wawancara secara langsung, (16 Maret 2020).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang lebih besar antara kompetensi (X_1) motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri (Y) di Wilayah Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan anggapan dasar yang terkait dengan masalah yang akan diteliti yang tercermin dalam judul penelitian, sehingga hal ini dapat mempertegas variabel yang akan diteliti serta dapat digunakan untuk menentukan dan merumuskan hipotesis dari hasil penelitian tersebut.

Asumsi yang dibangun dalam judul penelitian “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan”. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kompetensi dan motivasi.¹³ Referensi lain menyebutkan bahwa kinerja

¹³ Japerdi Wijayanto, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, (September 2017), hlm., 348.

karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, kemampuan dan hubungan antara atasan dan bawahan.¹⁴

Dari beberapa variabel yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen, penulis hanya memilih dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti serta masih harus diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap permasalahan secara teoritis yang dianggap paling memungkinkan dan paling mendekati kebenarannya.¹⁵ Karakteristik rumusan hipotesis yang baik ialah:

1. Menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih
2. Dinyatakan dalam kalimat deklaratif atau pernyataan
3. Dirumuskan secara jelas, singkat dan padat
4. Dapat diuji secara empiris, dengan artian penulis memungkinkan untuk mengumpulkan data guna menguji kebenaran hipotesis.

Terdapat dua jenis hipotesis, yaitu; hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol merupakan rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih” atau hipotesis yang menyatakan “tidak adanya perbedaan antar kelompok satu dengan kelompok lainnya”.

¹⁴ Ayunistia Zahra Afada, “Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo”, *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 2, (Oktober 2015), hlm., 100.

¹⁵ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm., 10.

Sedangkan hipotesis alternatif merupakan rumusan hipotesis yang menyatakan “adanya hubungan antara dua variabel atau lebih” atau hipotesis yang menyatakan “adanya perbedaan dalam hal tertentu pada kelompok yang berbeda”. Antara kedua hipotesis tersebut (hipotesis nol dan hipotesis alternatif) harus dirumuskan sebagai hipotesis penelitian.

Adapun hipotesis yang dapat penulis sajikan sebagai berikut:

1. H_a : Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

H_0 : Tidak ada Pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

2. H_a : Ada pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan penelitian adalah:

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

b. Menambah wawasan kelimuan dalam bidang ekonomi syariah pada umumnya dan khususnya untuk penilaian kinerja karyawan.

c. Sebagai sumbangan pemikiran berkaitan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Memberikan pemahaman tentang arti penting kompetensi dalam profesionalisme karyawan.

b. Memberikan pemahaman tentang arti penting motivasi dalam mendorong optimalisasi kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis dapat merumuskan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi sebagai variabel independen (X_1) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Kompetensi sendiri merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dikuasai oleh seseorang dan telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.¹⁶

Adapun indikator kompetensi sebagai berikut:¹⁷

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman

¹⁶ Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm., 125.

¹⁷ Ibid., hlm., 151.

d. Kecakapan dan

e. Sikap.

2. Motivasi sebagai variabel independen (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Motivasi merupakan daya dorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan bersemangat. Pengetahuan tentang motivasi harus diketahui terlebih dahulu oleh pemimpin, agar dapat mengetahui motivasi apa dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.¹⁸

Adapun indikator yang dapat dijadikan tolak ukur motivasi, di antaranya sebagai berikut:¹⁹

- a. Kondisi kerja
 - b. Perencanaan
 - c. Instruksi kerja
 - d. Pengawasan
 - e. Penghargaan (*reward*)

Sedangkan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²⁰

Adapun indikator kinerja sebagai berikut; 1) masukan, 2) keluaran, 3) hasil, 4) manfaat, dan 5) dampak.²¹

¹⁸ Rinandita Wikansari, "Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan", *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1, No. 2 (April 2017), hlm., 67.

¹⁹ Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm., 260.

²⁰ Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm., 117.

²¹ Marsam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, hlm., 148.

3. Subjek penelitian adalah BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan, khususnya bagian marketing sebagai responden penelitian.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari adanya kesalahan yang akan terjadi dalam menafsirkan maksud dalam judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan”, maka peneliti akan menjelaskan makna dari judul skripsi ini.

Kompetensi merupakan kemampuan yang melekat pada diri seseorang, baik secara kognitif, afektif maupun psikomotorik.²²

Adapun motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain agar lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.²³

Sedangkan kinerja karyawan merupakan perilaku yang mencerminkan prestasi seseorang yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sebuah perusahaan.²⁴

²² Lukman Dendawijaya, *Manajemen Perbankan*, hlm., 125.

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm., 270.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2015), hlm., 225.