

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka disini organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi tersebut. Untuk mendorong kinerja karyawan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan juga kompetensi yang unik dan cocok sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hal ini untuk menggapai tujuan perusahaan diperlukan motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kompetensi sumber daya manusia yang mencukupi dalam mendorong kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu perihal yang sangat berarti dalam upaya perusahaan di dalam menggapai tujuannya. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk memandang pertumbuhan suatu perusahaan ialah dengan melihat hasil evaluasi kinerja. Dari hasil evaluasi dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan ataupun dengan kata lain, kinerja ialah hasil kerja konkret yang bisa diukur serta dapat diamati. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian

---

<sup>1</sup> I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3

kinerja dapat menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.<sup>2</sup>

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya di dalam sebuah perusahaan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menciptakan tingkatan yang memuaskan di tempat kerja. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka karyawan tersebut sanggup untuk mentransfer serta mengaplikasikan keahlian serta pengetahuan tersebut dalam suasana yang baru serta mendapatkan peningkatan yang memuaskan sesuai dengan kemauan perusahaan<sup>3</sup>.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan butuh memotivasi karyawan dengan baik terhadap suasana kerja yang dialami. Motivasi ialah salah satu aspek yang sangat berarti dalam tiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, karena setiap orang memiliki perasaan ataupun kehendak serta kemauan yang sangat mempengaruhi keahlian

---

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 548

<sup>3</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 266

setiap orang tersebut, sehingga orang tersebut didorong buat berperilaku serta berperan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda di dalam bekerja, ada yang bekerja buat mendapatkan pemasukan guna terpenuhi kebutuhannya, namun terdapat pula yang bekerja buat mengejar prestasi mereka. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai kondisi orang tersebut.<sup>4</sup>

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Menurut Umi Farida, “kedisiplinan merupakan pemahaman serta kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.<sup>5</sup>

Selain ketiga faktor yang telah disebutkan diatas tadi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak bisa menjamin kalau mereka dijamin sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru

---

<sup>4</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 17

<sup>5</sup> Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Umpo Press, 2016), 41

kerap tidak mengetahui secara pasti terkait peranan serta tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan serta keahlian karyawan wajib diseimbangkan lewat program orientasi serta pelatihan. Pelatihan sangat berarti untuk karyawan baru ataupun karyawan yang telah lama. Pelatihan, dalam arti singkat didenifisikan sebagai suatu aktivitas dalam meningkatkan kinerja dikala ini serta kinerja di masa mendatang. Adanya pelatihan kerja ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan akan terus menjadi meningkat serta tentunya akan berefek pada kemajuan perusahaan.<sup>6</sup>

Berdasarkan pada beberapa faktor penentu keberhasilan kinerja yang diuraikan diatas, sehingga peneliti dapat mengetahui kinerja karyawan melalui beberapa faktor, yaitu terdiri dari kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan. Penelitian ini lebih fokus pada lembaga keuangan islam mikro yaitu BMT NU Jawa Timur se kabupaten Sumenep. Pemilihan objek penelitian ini disebabkan peneliti memandang kalau lahirnya lembaga tersebut bisa membagikan banyak sumbangsih pengembangan ekonomi warga secara universal, utamanya kepada organisasi NU (Nahdlatul Ulama') yang terletak di Kabupaten Sumenep Jawa Timur yang mana pada hasil RAT (18-12-2020) aset BMT NU Jawa Timur telah menggapai 220 miliar Rupiah lebih.<sup>7</sup> BMT NU Jawa Timur juga dapat menyumbangkan dananya sebesar Rp. 918.226.700, dana ini diperoleh dari 10% laba BMT NU sepanjang tahun 2018. Hal demikian mempresentasikan bahwa hadirnya BMT NU bisa membagikan kinerja yang baik dimata warga walaupun dilihat dari sisi kinerja internal lembaga masih perlu

---

<sup>6</sup> Ibid, 211

<sup>7</sup> Media Center, "Sukses, Aset KSPP Syariah BMT-NU Jatim Capai Rp220 M Lebih," Diskominfo Kab. Sumenep, diakses dari [Http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp-syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih](http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp-syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih) pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 15.44 WIB

banyak penilaian. BMT NU mulai tumbuh, baik dari segi anggota maupun aset yang dimilikinya tidak lain disebabkan oleh perjuangan para karyawannya serta anggota yang membagikan *feed back* keyakinan pada lembaga tersebut.<sup>8</sup>

Dilihat dari sisi kompetensi, BMT NU Jawa Timur memiliki karyawan yang berkompeten. Hal tersebut dapat dilihat yang awalnya KSPPS BMT NU hanya berada di kecamatan Gapura sekarang meluas hingga se Jawa Timur, dan juga dulunya BMT NU hanya memiliki karyawan 3 orang sekarang sudah menjadi puluhan orang. Hal tersebut mejadi bukti bahwa BMT NU berkembang pesat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan fakta tersebut, dengan memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi, BMT NU bisa lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pengembangan keahlian karyawannya dan perkembangan kemajuan BMT NU itu sendiri. Karyawan BMT NU juga mempunyai motivasi tertentu di dalam bekerja. Terdapat yang termotivasi sebab tuntutan job description lembaga, terdapat pula motivasi yang ditimbulkan dari diri tiap-tiap individu tersebut sehingga bisa terjadi kemungkinan karyawan bekerja karena adanya keinginan tertentu di luar keinginan perusahaan. BMT NU saat ini memiliki 52 cabang yang tersebar di 11 kabupaten di Jawa Timur, bahkan saat ini BMT NU terobsesi dan memiliki keyakinan untuk mengembangkan KSPPS tersebut yaitu menuju berdirinya 100 cabang pada tahun 2026 nanti.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Administrator, "BMT NU Jawa Timur Laksanakan RAT Cabang dan Serahkan Dana Pengembangan NU Sebesar 918 Juta," BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/artikel-143-BMT-NU-JAWA-TIMUR> pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 17.10 WIB

<sup>9</sup> Media Center, "Sukses, Aset KSPP Syariah BMT-NU Jatim Capai Rp220 M Lebih," Diskominfo Kab. Sumenep, diakses dari [Http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp\\_syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih](Http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp_syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih) pada tanggal pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 22.17 WIB

Selain itu, faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan bisa dilihat dari sisi disiplin kerjanya. Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan khususnya di BMT ini akan meningkatkan kesadaran masyarakat akan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan moral yang baik, yang pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi hasil yang dihasilkan. Apalagi di tengah pandemi Covid-19 ini para pekerja diwajibkan untuk bekerja dari rumah oleh pemerintah, namun hal tersebut tidak menjadi halangan terhadap para karyawan BMT NU ini. Para karyawan tersebut tetap memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk bekerja di kantor, dan Direktur Utama BMT NU mengatakan bahwa pekerjaan BMT NU tidak bisa dibawa pulang karena sebagian besar terkait langsung dengan anggota dan mitra. Meski masih di kantor, Kepala BMT NU tetap meminta pengelola waspada agar tidak merebaknya Covid-19 dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.<sup>10</sup>

Selanjutnya dilihat dari sisi pelatihan kerja, para karyawan khususnya BMT NU mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. BMT NU sendiri dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan, para karyawan baru harus bersedia mengikuti program magang atau pelatihan selama 1 bulan di kantor cabang terdekat dan diklat wajib calon karyawan selama 10 hari di kantor pusat.<sup>11</sup>

Selain itu, rencana tersebut secara tidak langsung dapat membantu karyawan

---

<sup>10</sup> Administrator, “*BMT NU Jawa Timur Tetap Setia Mengabdikan di Tengah Wabah COVID-19*,” BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/artikel-254-BMT-NU-Jawa-Timur-Tetap-Setia-Mengabdikan-di-Tengah-Wabah-Covid-19> pada tanggal 19 Maret 2021 pukul 09.34 WIB

<sup>11</sup> Administrator, “*Peluang Pengabdian BMT NU Cabang Kota Bondowoso Kabupaten Bondowoso*,” BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmrnujatim.com/blog/artikel-396-PELUANG-PENGABDIAN-BMT-NU-CABANG-KOTA-BONDOWOSO-KABUPATEN-BONDOWOSO> pada tanggal 19 Maret 2021 pukul 13.10 WIB

untuk meningkatkan dan mengembangkan kepribadian mereka. Adapun dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pelatihan, akan mendorong kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Khaerul Amri, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2015 yang mengambil judul “*Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BMT (BIF) Bina Ihsanul Fikri)*”. Dari hasil riset menampilkan bahwa, kontribusi variabel independen yaitu (X1) kepemimpinan, (X2) motivasi, (X3) disiplin kerja serta (X4) pelatihan kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap (Y) kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil koefisien determinasi ataupun  $R$  Square ( $R^2$ ) adalah 0,509. Maksudnya adalah kontribusi pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT BIF sebesar 50,9%, sebaliknya sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini.<sup>13</sup>

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari kinerja karyawan dari aspek nilai kompetensi, motivasi, disiplin kerja serta pelatihan kerja di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Kinerja karyawan ialah kegiatan internal suatu perusahaan ataupun organisasi yang lebih menuju pada sumber daya manusia. Peneliti meyakini bahwa perusahaan akan beroperasi secara efektif dan efisien di bawah peran penting dari pihak internal yaitu kompetensi, motivasi,

---

<sup>12</sup> Rozalinda, *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah*, IAIN Imam Bonjol Padang, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.1, No.1, Januari 2016, 10

<sup>13</sup> Khaerul Amri, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta” (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015), 139

disiplin kerja dan pelatihan kerja, baru kemudian dari pihak eksternal perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan pertimbangan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?
5. Apakah kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep ?



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam memahami perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menambah wawasan dalam pengembangan

ilmu yang berkaitan dengan lembaga keuangan syariah sekaligus dapat dijadikan sebagai sumber literatur.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang dilihat dari faktor kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja di BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Peneliti meyakini bahwa perusahaan akan beroperasi secara efektif dan efisien dibawah peran penting pihak internal yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja, baru kemudian dari pihak eksternal perusahaan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura, hasil penelitian ini akan menjadi salah satu kontribusi keilmuan khususnya mahasiswa prodi Perbankan Syariah, baik untuk bahan materi perkuliahan ataupun penyusunan tugas akhir.
- c. Bagi pihak BMT NU, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi BMT NU dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menerapkan kebijakan yang sesuai dan dapat mendukung kinerja karyawan agar lebih baik dan maksimal.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Istilah variabel dapat diartikan sesuatu yang bermacam-macam. Istilah variabel juga diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel adalah sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dari sudut fungsinya di dalam penelitian dikenal adanya variabel pengaruh (*independent variabel*) dan variabel terpengaruh

(*dependent variabel*). Kedua jenis variabel ini sering pula disebut variabel bebas dan variabel tergantung.<sup>14</sup> Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Judul penelitian dari variabel yang dijadikan bahan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun indikator-indikator yang dipakai adalah sebagai berikut:

**a. Indikator Kompetensi<sup>15</sup>**

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 2) Keterampilan (*Skill*)
- 3) Perilaku (*Attitude*)

**b. Indikator Motivasi<sup>16</sup>**

- 1) Hubungan antar pribadi
- 2) Gaji
- 3) Kondisi kerja
- 4) Prestasi
- 5) Kemajuan
- 6) Pekerjaan itu sendiri
- 7) Penghargaan
- 8) Kesempatan berkembang

---

<sup>14</sup> Syahrums, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 103

<sup>15</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 34

<sup>16</sup> I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 196

**c. Indikator Disiplin Kerja<sup>17</sup>**

- 1) Absensi tenaga kerja
- 2) Adanya keterlambatan kerja
- 3) Perputaran tenaga kerja (LTO)
- 4) Seringnya terjadi kesalahan
- 5) Adanya pemogokan

**d. Indikator Pelatihan Kerja<sup>18</sup>**

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan
- 2) Para pelatih (*Trainers*)
- 3) Materi pelatihan
- 4) Metode Pelatihan
- 5) Peserta pelatihan

**e. Indikator Kinerja Karyawan<sup>19</sup>**

- 1) Kualitas kerja
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Efektifitas dan efisiensi
- 4) Kemandirian

---

<sup>17</sup> Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II...*, 44

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), 51

<sup>19</sup> Sheila Dwi Anggreni, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Permodalan Siak*, Jom FEKON Vol.2 No. 1 (2015), 2

## 2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah KSPP Syariah BMT NU Se Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dilakukan di 9 cabang BMT NU di Kabupaten Sumenep, sebagai berikut:

- a. BMT NU Kantor Pusat
- b. BMT NU Cabang Utama (Gapura)
- c. BMT NU Cabang Paberasan
- d. BMT NU Cabang Batang-Batang
- e. BMT NU Cabang Kota Sumenep
- f. BMT NU Cabang Saronggi
- g. BMT NU Cabang Bluto
- h. BMT NU Cabang Lenteng
- i. BMT NU Cabang Ganding

## F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan asumsi dasar ataupun postulat tentang sesuatu perihal berkenaan dengan permasalahan penelitian yang kebenarannya telah diterima oleh peneliti. Fungsi asumsi dasar dalam suatu penelitian merupakan: 1) dijadikan landasan berpikir serta berperan dalam melakukan penelitian, 2) untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta 3) untuk memastikan serta merumuskan hipotesis.<sup>20</sup> Oleh karena itu, beberapa penelitian berasumsi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman, pendidikan, kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja.

---

<sup>20</sup> Tim Penyusun Pedoman Karya Tulis Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: IAIN Madura Press, 2020), 17

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, tetapi peneliti disini menetapkan empat faktor utama dalam penelitian ini bahwasanya peneliti meyakini dari ke empat faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel lainnya nilainya dianggap konstan. Asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dilihat dari sisi kompetensi, BMT NU Jawa Timur memiliki karyawan yang berkompeten. Hal tersebut dapat dilihat yang awalnya KSPPS BMT NU hanya berada di kecamatan Gapura sekarang meluas hingga se Jawa Timur, dan juga dulunya BMT NU hanya memiliki karyawan 3 orang sekarang sudah menjadi puluhan orang. Hal tersebut mejadi bukti bahwa BMT NU berkembang pesat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>
2. Peneliti berasumsi bahwa para karyawan BMT NU juga memiliki motivasi tersendiri di dalam bekerja. Ada yang termotivasi karena tuntutan *job description* lembaga, ada pula motivasi yang timbul dari diri masing-masing

---

<sup>21</sup> Media Center, “Sukses, Aset KSPP Syariah BMT-NU Jatim Capai Rp220 M Lebih,” Diskominfo Kab. Sumenep, diakses dari [Http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp-syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih](http://www.sumenepkab.go.id/berita/baca/sukses-aset-kspp-syariah-bmt-nu-jatim-capai-rp220-m-lebih) pada tanggal pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 22.17 WIB

individu sehingga bisa terjadi kemungkinan karyawan bekerja karena adanya keinginan tertentu di luar keinginan perusahaan.

3. Dilihat dari sisi disiplin kerjanya. Disiplin kerja karyawan di BMT ini sangat mematuhi terhadap peraturan dan moral yang baik, yang pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi hasil yang dihasilkan. Apalagi di tengah pandemi Covid-19 ini para karyawan tersebut tetap memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk bertugas dan bekerja di kantor.<sup>22</sup>
4. Dilihat dari sisi pelatihan kerja, BMT NU ini dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi calon karyawan, para karyawan baru harus bersedia mengikuti program magang atau pelatihan selama 1 bulan di kantor cabang terdekat dan diklat wajib calon karyawan selama 10 hari di kantor pusat.

## **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.<sup>23</sup> Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti di bawah dan “*thesa*” yang berarti kebenaran. Hipotesis bisa didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya wajib diuji, ataupun rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.<sup>24</sup> Adapun penelitian ini, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

---

<sup>22</sup> Administrator, “*BMT NU Jawa Timur Tetap Setia Mengabdikan di Tengah Wabah COVID-19*,” BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/artikel-254-BMT-NU-Jawa-Timur-Tetap-Setia-Mengabdikan-di-Tengah-Wabah-Covid-19> pada tanggal 19 Maret 2021 pukul 09.34 WIB

<sup>23</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 120

<sup>24</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 63

2. H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
3. H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
4. H4: Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
5. H5: Kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep
6. H6: Kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh besar (berkisar antara 0 – 1) terhadap kinerja karyawan di BMT NU Se Kabupaten Sumenep

#### **H. Definisi Istilah**

Agar tidak terjadi salah paham serta untuk menghindari salah pengertian terhadap judul, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM ini ialah pengakuan akan berartinya tenaga kerja organisasi selaku sumber daya manusia, yang sangat berarti buat menggapai tujuan organisasi, serta memakai bermacam fungsi dan juga aktivitas untuk memastikan bahwa pemakaian sumber daya manusia tersebut dilakukan secara efisien serta adil untuk melindungi kepentingan terhadap individu, organisasi serta masyarakat.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 4



2. Kompetensi merupakan semua sesuatu yang dipunyai oleh seseorang berbentuk pengetahuan, keahlian serta faktor-faktor internal lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan yang berdasarkan pada pengetahuan serta keahlian yang dimilikinya.<sup>26</sup>
3. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seseorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi dalam upayanya guna menggapai kepuasan.<sup>27</sup>
4. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku patuh, menghormati, menghargai serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>28</sup>
5. Pelatihan kerja merupakan suatu konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang mengaitkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi spesial yang direncanakan (semacam misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur pembedahan pelatihan yang khusus) ataupun pelatihan kemampuan (semacam misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 30

<sup>27</sup> I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 25

<sup>28</sup> Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II...*, 42

<sup>29</sup> Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Rajawali Press, 2012), 436

6. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas berdasarkan standar dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.<sup>30</sup>

## I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka ini peneliti mengemukakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang peneliti akan lakukan, antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu, Universitas Sam Ratulangi Manado tahun 2014 yang mengambil judul, "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya)*". Dari hasil riset menampilkan bahwa, kontribusi variabel independen pelatihan kerja, motivasi serta disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil koefisien determinasi ataupun *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,894. Maksudnya adalah kontribusi pengaruh pelatihan kerja, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya sebesar 89,4%, sebaliknya sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini.<sup>31</sup>

Penelitian lainnya pernah diteliti oleh Aldo Herlambang Gardjito, Universitas Brawijaya Malang tahun 2014 yang berjudul, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*". Dari hasil riset menampilkan bahwa motivasi kerja (X1),

---

<sup>30</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 187

<sup>31</sup> Patricia M. Sahanggamu, "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*", *Jurnal EMBA* Vol 2. No. 4 (2014), 523

serta lingkungan kerja (X2), mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bisa diketahui nilai koefisien determinasi ataupun *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,660. Angka ini menampilkan bahwa variabel motivasi kerja serta lingkungan kerja bisa menjelaskan nilai ataupun sanggup memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66%, sebaliknya sisanya sebesar 34% diakibatkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.<sup>32</sup>

Selain itu penelitian yang dilakukan Ady Sutrisno, Universitas Mercu Buana Jakarta tahun 2017 yang berjudul, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT. Bursa Efek Indonesia Jakarta)*”. Berdasarkan dari hasil riset menampilkan bahwa motivasi kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai PT. Bursa Efek Indonesia. Hasil koefisien determinasi atau *R Square* ( $R^2$ ) dapat diketahui sebesar 0,775. Angka Ini menampilkan bahwa dengan memakai model regresi yang didapatkan dimana variabel independen ialah motivasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,5%. Sebaliknya sisanya 22,5% dipaparkan dengan aspek ataupun variabel lain yang tidak dikenal serta tidak tercantum dalam analisis regresi ini, semisal faktor lain seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, budaya organisasi serta lain-lain.<sup>33</sup>

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sheila Dwi Anggreni, Universitas Riau tahun 2015 yang berjudul, “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan*

---

<sup>32</sup> Aldo Herlambang Gardjito, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 (2014), 5

<sup>33</sup> Ady Sutrisno, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bursa Efek Indonesia*”, Jurnal SWOT Vol 7. No. 1 (2017), 218

*Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Permodalan Siak”Riau)”*. Berdasarkan dari hasil riset menampilkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja serta kompetensi kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak. Hasil koefisien determinasi ataupun *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,649. Maksudnya ialah bahwa kontribusi pengaruh pelatihan, pengalaman kerja serta kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak sebesar 64,9%, sebaliknya sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.<sup>34</sup>

Selain itu penelitian yang dilakukan Jennifer Octora Kapahang, Universitas Sam Ratulangi Manado tahun 2014 yang berjudul, “*Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado)*”. Berdasarkan dari hasil riset menampilkan bahwa, pendidikan, pengalaman kerja serta kompetensi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) daerah Suluttenggo. Hasil koefisien determinasi ataupun *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,540 yang menampilkan bahwa 54% kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) daerah Suluttenggo dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja serta kompetensi sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh sebab- sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>35</sup>

Dari hasil penelitian di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang hendak peneliti jalani mempunyai perbedaan dengan hasil penelitian yang

---

<sup>34</sup> Sheila Dwi Anggreni, “*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Permodalan Siak*”, Jurnal Jom FEKON Vol. 2 No. 1 (2015), 14

<sup>35</sup> Jennifer Octora Kapahang, “*Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawa pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*”, Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4 (2014), 512

sudah ada. Letak perbedaannya yakni terdapat pada fokus, analisis, dan objek penelitian. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan.

Manajemen perusahaan khususnya BMT NU perlu memperhatikan diantara variabel-variabel independen tersebut faktor manakah yang paling menonjol dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BMT NU ini. Apakah penyebab dari kurangnya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan, ataupun apakah sebab pelatihan kerja yang kurang baik yang menimbulkan kinerja karyawan itu menurun, sehingga bisa ditingkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh untuk kedepannya nanti.