



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PERLENGKAPAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA  
PENGELOLA PADA KSPPS BMT EL-USWAH  
DHARMASRAYA**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)*

*Jurusan Perbankan Syariah*

*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar*

**Oleh:**

**WELHIDAYATI**

**NIM 1630401193**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
BATUSANGKAR  
1441/2020 M**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Welhidayati

NIM : 1630401193

Tempat / Tanggal Lahir: Tanjung Bonai Aur, 16 September 1997

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perlengkapan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya”** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya saya ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Juni 2020

Yang menyatakan



**WELHIDAYATI**

**NIM : 1630401193**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Pembimbing Skripsi atas nama Welhidayati, NIM. 1630401193 dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perolehan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang Munaqawati.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sepeuhnya.

Batusangkar, 18 Juni 2020

Ketua Jurusan  
Perbankan Syariah



Elhadik NEL, M.Si  
NIP. 19820617200710 1 002

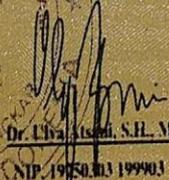
Pembimbing



Idris, SE, S1, MUI  
NIP. ....



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Batusangkar

  
Dr. Ulva Usadi, S.H., M.Hum  
NIP. 197503031999031 004

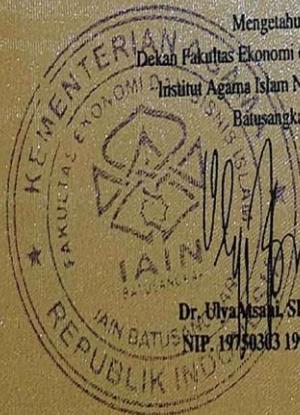
### PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skrripsi atas nama Welhidayati, NIM: 1630401193, dengan judul: **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PERLENGKAPAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PENGELOLA PADA KSPPS BMT EL-USWAH DHARMASRAYA**, telah di uji dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar yang dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2020 dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S.1) dalam bidang Perbankan Syariah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanggal Pengujian	Tanda Tangan
1	Idris, SE.Sy., MM	Ketua Sidang/ Pembimbing	02-07-20	
2	Gampito, SE., M.Si NIP.196702192005011005	Anggota Sidang/ Penguji	03-07-20	

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Batusangkar



Dr. Ulva Masri, SH., M. Hum  
NIP. 19750303 199903 1 004

## ABSTRAK

**Welhidayati, NIM. 1630401193**, dengan judul skripsi “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perlengkapan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**”, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah pengelola pada BMT El-Uswah lebih banyak pengelola yang berlatar belakang pendidikan dari jurusan umum sementara kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, maka apakah ada Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perlengkapan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perlengkapan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data menggunakan metode statistik non parametrik. Total sampling penelitian ini sebanyak 10 orang pengelola dan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada pengelola KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan uji T latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola. Hal ini berdasarkan perbandingan antara nilai  $T^{hitung}$  dengan  $T^{tabel}$  dimana nilai  $T^{hitung} < T^{tabel}$  ( $0,832 < 2,365$ ) dan perlengkapan fasilitas kerja secara signifikan terhadap kinerja pengelola, dimana nilai  $T^{hitung} < T^{tabel}$  ( $1,238 < 2,365$ ) sehingga  $H_0$  diterima. Dengan kata lain, latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah. Dengan menggunakan uji F juga didapat nilai  $F^{hitung}$  sebesar 1.279 sedangkan  $F^{tabel}$  (dengan kepercayaan  $\alpha$  sebesar 0,05 dan  $dk = (N-K-1)$  atau  $(10-2-1)$  yaitu sebesar 4.35 karena  $F^{hitung} > F^{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan variabel perlengkapan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola.

**Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Perlengkapan Fasilitas Kerja, Kinerja Pengelola**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Dan Luaran Penelitian .....	7
G. Defenisi Operasional .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan teori.....	10
1. Latar belakang pendidikan.....	10
2. Perlengkapan Fasilitas Kerja .....	16
3. Kinerja karyawan .....	21
B. Kajian penelitian yang relevan .....	31
C. Kerangka berfikir.....	33
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Sumber Data .....	36
D. Populasi Dan Sampel.....	36

E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Pengembangan Instrumen.....	39
G. Teknik Pengumpulan Data .....	40
H. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.....	45
1. Sejarah Singkat Berdirinya KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya	45
2. Visi dan Misi KSPPS BMT El-Uswah .....	46
3. Tujuan KSPPS BMT El-Uswah.....	47
4. Bidang produk KSPPS BMT El-Uswah .....	47
5. Struktur Organisasi KSPPS BMT El-Uswah.....	48
B. Analisis Deskriptif Penelitian.....	49
1. Deskripsi Responden .....	49
2. Uji Instrument Penelitian .....	52
3. Uji Hipotesis .....	57
4. Metode non parametrik.....	60
D. Pembahasan .....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. KESIMPULAN .....	64
B. SARAN.....	65
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya Data Keuangan Pembiayaan, DPK Dan Laba Periode 2015-2019 .....	4
Tabel 3. 1 Rancangan waktu penelitian .....	35
Tabel 3. 2 Data Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.....	37
Tabel 3. 3 Nilai Kategori Jawaban Skala Likert .....	38
Tabel 3. 4 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	40
Tabel 3. 5 Skors Penilaian Kuisisioner .....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir .....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya .....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) di adopsi dari bahasa Arab yang merupakan gabungan dari *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. *Baitul Maal* berarti rumah harta sedangkan *Baitul Tamwil* berarti rumah kelola (pengolahan). Jika keduanya digabung, maka *Baitul Maal Wat Tamwil* berarti rumah tempat mengelola harta. (Iska & Nengsih, 2016: 2)

*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 dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. (Sudarsono, 2003: 96)

Peranan dan kedudukan Lembaga Keuangan Syariah dalam pemberdayaan ekonomi rakyat sebagian dilakukan oleh lembaga keuangan non bank yakni BMT. BMT merupakan Lembaga Keuangan Syariah mandiri dan terpadu serta berfungsi untuk mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka menunjang kegiatan usaha kecil dan menengah di masyarakat.

Pendirian BMT adalah salah satu solusi untuk menghentikan ketergantungan masyarakat dengan bunga. Prinsip dan tujuan dari didirikannya BMT adalah untuk menyelenggarakan berbagai jenis produk pelayanan dan jasa keuangan kepada masyarakat, yang terhindar dari praktek-praktek usaha yang berbau riba. (Suhendi, 2004: 114).

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain

itu, BMT juga bisa menerima titipan zakat, infaq, sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya. (A.Djazuli, 2002: 183).

Demikian demikian peran *Baitul Maal Wat Tamwil* dapat dikatakan sebagai lembaga *Intermediary* (perantara) sebagaimana peran bank, sebab BMT juga dapat menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh organisasi, karyawan akan mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Ahyari, 1986: 128-129).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999: 1-2). Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

BMT perlu menempatkan karyawannya pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena karyawan akan dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan kesesuaian jurusan yang sudah ditempuh oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan diharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kesesuaian jurusan ini dapat memberikan dampak bagi karyawannya, karena pengetahuan dan teori yang diterima selama masa pendidikan dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan (Damayanti, 2014:9).

Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan inilah yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Karyawan yang dapat memberikan kinerja yang baik atau hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas kepada perusahaan maka akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, jika kinerja karyawan turun maka tentunya akan merugikan perusahaan kedepannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya (muttaqin dkk, 2014:1).

Hal tersebut sesuai dengan Alquran surah An-Isra' ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ  
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

*Artinya: “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”.*

Berdasarkan ayat di atas maka jelaslah bahwa pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja itu adalah pengetahuan dari karyawan itu sendiri. Selain itu, pekerjaan harus dilakukan berdasarkan keahlian, sehingga pekerjaan tersebut menjadi amal ibadah dihadapan Allah SWT dan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi dan membawa dampak yang baik terhadap pekerjaan dan perusahaan.

BMT El-Uswah Dharmasraya, merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dengan pola Syariah yang didirikan oleh masyarakat Koto Salak Dharmasraya yang diprakarsai pendiriannya oleh

generasi muda dan tokoh-tokoh masyarakat koto salak dan sekitarnya, KSPPS BMT ini berdiri pada bulan Agustus 2008 dan mendapat badan hukum dari dinas KOPPERINDAG & PEMB PASAR Dharmasraya pada tanggal 28 Bulan Agustus Tahun 2009 dengan Nomor: 507/03/DK/BH/III.17/VII-2009.

Pada awal pendiriannya pengurus Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah ingin berkonsentrasi pada usaha keuangan Syariah atau *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang merupakan upaya utama dalam mengembangkan dan membangkitkan perekonomian anggota dan masyarakat lemah / miskin diwilayah kerjanya.

Berikut penulis sajikan data Laporan Keuangan Pembiayaan, Dana Pihak Ketiga Dan Laba pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

**Tabel 1. 1**  
**KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya Data Keuangan Pembiayaan, DPK Dan Laba Periode 2015-2019**

Tahun	Pembiayaan (Rp)	Persentase kenaikan (%)	DPK (Rp)	Persentase kenaikan (%)	Laba (Rp)	Persentase kenaikan (%)
2015	1.336.559.090	-	1.690.617.443	-	18.709.126	-
2016	1.232.376.976	(7,79)	2.346.511.593	38,80	10.746.871	(42,56)
2017	1.705.206.459	38,37	2.950.563.733	25,74	10.657.786	(0,83)
2018	1.497.015.059	(12,21)	2.924.343.933	(0,89)	23.385.212	119,42
2019	1.404.496.100	(6,18)	3.049.310.072	4,27	23.809.220	1,81

**Sumber: Data Keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya bagian pembiayaan bersifat fluktuatif, pada tahun 2015 pembiayaan di KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya sebesar Rp 1.336.559.090, pada tahun 2016 menurun menjadi Rp 1.232.376.976 dengan persentase penurunan sebesar 7,79%. Pada tahun 2017 pembiayaan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya sebesar Rp 1.705.206.459 mengalami kenaikan sebesar 38,37% dari tahun 2016. Pada tahun 2018 jumlah pembiayaan sebesar Rp 1.497.015.059 mengalami persentase penurunan sebesar 12,21% dibandingkan pada tahun 2017. Kemudian pembiayaan pada tahun 2019

sebesar Rp 1.404.496.100 dan mengalami persentasi penurunan sebesar 6,18%.

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya bagian DPK pada tahun 2015 jumlah DPK sebesar Rp 1.690.617.443 dan pada tahun 2016 jumlah DPK sebesar Rp 2.346.511.593 dengan persentase sebesar 38,80%. Kemudian jumlah DPK pada tahun 2017 sebesar Rp 2.950.563.733 dengan persentase 25,74%. Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah DPK sebesar Rp 2.924.343.933 mengalami persentase penurunan sebesar 0,89%. Lalu tahun 2019 jumlah DPK pada KSPPS BMT El-Uswah sebesar Rp 3.049.310.072 dengan persentase kenaikan sebesar 4,27%.

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya bagian laba yang bersifat fluktuatif yaitu pada tahun 2015 jumlah laba sebesar Rp 18.709.126. dan pada tahun 2016 jumlah laba sebesar Rp 10.746.871 mengalami persentase penurunan sebesar 42,56% dibandingkan pada tahun 2015. Pada tahun 2017 jumlah laba sebesar Rp 10.657.786 dengan persentase yaitu sebesar 0,83%. Kemudian pada tahun 2018 laba sebesar Rp 23.385.212 mengalami persentase kenaikan sebesar 119,42% dibandingkan pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun 2019 laba sebesar Rp 23.809.220 dengan jumlah persentase 1,81%.

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya seperti Pembiayaan, Dana Pihak Ketiga (DPK), dan Laba pada tahun 2015 sampai pada tahun 2019 yang bersifat fluktuatif. Seperti yang dilihat pembiayaan pada tahun 2017 mengalami persentase kenaikan sebesar 38,37% dan dibagian DPK pada tahun 2016 juga mengalami persentase kenaikan sebesar 38,80%. Kemudian dibagian laba pada tahun 2016 sampai tahun 2017 mengalami persentase penurunan sebesar 42,56% dan 0,83% dan sedangkan pada tahun 2018 mengalami persentase kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebesar 119,42%.

Dari uraian di atas penulis berasumsi bahwasannya kenaikan laba yang signifikan terjadi pada tahun 2018, menurut penulis ini menandakan

bagusnya kinerja pengelola, untuk itu penulis ingin meneliti lebih lanjut apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola dengan mengangkat judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Perlengkapan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang bisa muncul antara lain yaitu:

1. Pengelola KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya lebih didominasi oleh pengelola yang berasal dari jurusan umum.
2. DPK pada data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya tahun 2015 sampai pada tahun 2019 bersifat fluktuatif.
3. Laba pada data keuangan KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya mengalami peningkatan pada tahun 2018
4. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
5. Pengaruh Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
6. Pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
2. Pengaruh Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
3. Pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya?
2. Apakah ada Pengaruh Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya?
3. Apakah ada Pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
2. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya

#### **F. Manfaat Dan Luaran Penelitian**

1. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah
  - a. Manfaat ilmiah

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui lebih dalam mengenai Seberapa besarkah pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pihak KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya untuk menentukan strategi

selanjutnya untuk menghadapi masalah terkait dengan kinerja pengelola

c. Manfaat akademik

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola.

2. Luaran penelitian

Adapun luaran yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai jurnal agar dapat bermanfaat bagi penulis selanjutnya.

## G. Defenisi Operasional

Untuk lebih memudahkan dalam penulisan dan untuk menghindari penafsiran yang berbeda pada penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

**Pendidikan** yaitu menurut George F. K neller menyatakan bahwa pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang memengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi ke generasi, yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi, atau lembaga lainnya. (Helmawati, 2014:23)

**Fasilitas kerja** adalah segala sesuatu yang dapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh organisasi, karyawan akan mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Agus Ahyari, 1986: 128-129).

**Kinerja** menurut Snell dan Wexley yaitu kulminasi dari tiga segmen yang paling berkaitan yakni keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mental yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti: pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan internasional serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. (Salim, 2008: 107)

**Pengelola** adalah orang-orang yang ditunjuk atau dipekerjakan untuk kegiatan operasional BMT. Pengelola dapat saja diambilkan dari badan pendiri dan perwakilan Anggota. (Iska & Nengsih, 2016: 9)

**Kinerja pengelola** jadi maksud pengelola disini adalah karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 67).

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan teori**

##### **1. Latar belakang pendidikan**

###### **a. Pengertian pendidikan**

Mengenai pengertian pendidikan ada beberapa ahli yang mendefinisikan sebagai berikut:

1) John S. Brubacher

Pendidikan adalah proses pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan, kemudian disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, didukung dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa sehingga pendidikan dapat digunakan untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. (Helmawati, 2014:23)

2) Siswanto

Pendidikan merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum bekerja. Sebab dengan adanya pendidikan seseorang akan mampu meningkatkan pengetahuannya, sehingga mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungannya (Malik,2016:7).

3) Soedarmayanti

Pendidikan adalah bekal bagi seseorang dalam mengenala dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Malik,2016:7).

4) Yuniarsih

Pendidikan merupakan suatu proses yang dimiliki oleh seseorang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (Malik,2016:8).

#### 5) Ranupandojo

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut dengan kegiatan untuk mencapai tujuan (Damayanti,2014:4)

#### 6) Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Helmawati, 2014:23-24)

Menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan dan pelatihan. Kemudian, menurut Sri Rumini pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar, sengaja, dan bertanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pendidik terhadap anak didiknya untuk mencapai tujuan ke arah yang lebih maju. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan merupakan usaha mendewasakan dan memandirikan manusia melalui kegiatan yang terencana dan disadari melalui kegiatan belajar dan pembelajaran yang melibatkan siswa dan guru. (Fahmi, 2013: 19).

Menurut Hasibuan (2003:54) pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang

berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupanjoyo dan Husnan, 2006: 12). Seseorang yang mengalami pendidikan akan mengalami interaksi antara kesadaran, perhatian dan pemahaman yang dinyatakan dalam tingkah laku dan kebiasaan. Dan melalui pendidikan pula seseorang akan mempunyai sudut pandang yang luas, berfikir rasional dan memiliki keahlian tertentu sehingga dengan pendidikan dapat berubah dan mempengaruhi cara hidup seseorang (Syarif, 2000: 45).

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan Nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. (Helmawati, 2014:27)

#### **b. Fungsi Pendidikan**

Menurut Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Pasal 3, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memiliki fungsi bagi masyarakat diantaranya yaitu meliputi segala upaya yang menyangkut transformasi budaya yang relevan bagi kelangsungan dan kemajuan manusia dan pengembangan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia. bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Helmawati, 2014:28)

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat mengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Melalui pendidikan baik itu disekolah maupun di luar sekolah.(Siswoyo, 2007: 24)

### **c. Jenjang pendidikan**

Menurut Undang-undang pendidikan nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 11, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo, jenjang pendidikan meliputi (Umar, 2012: 264-266):

- 1) Jenjang pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. Disamping itu juga berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

## 2) Jenjang pendidikan menengah

Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggarakan di SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

## 3) Jenjang pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah, yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

### **d. Kesesuaian jurusan**

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan (Dehotman, 2016:226). Dengan kata lain bidang pekerjaan yang sesuai akan berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan nantinya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dibutuhkan karyawan yang dimiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang dimiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Setiawan, 2015:2)

#### **e. Tujuan Pendidikan**

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan pendidikan adalah keberhasilan dari produk atau hasil (*output*) pendidikan yang diharapkan. Minimal ada dua kategori kompetensi yang sekitarnya harus dimiliki lulusan pendidikan, yaitu kompetensi akademik dan kompetensi karakteristik. (Helmawati, 2014:32)

#### **f. Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan**

Perkembangan dari sebuah perusahaan itu tergantung dari kinerja karyawannya. Kinerja yang baik merupakan langkah dari sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja itu dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, dan lain-lainnya. Semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan terutama sesuai antara pendidikan dan bidang pekerjaan yang diberikan (Muttaqin dkk,2014:1).

Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademis yang telah dicapai oleh tenaga selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan.

Latar belakang yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai oleh karyawan. Jurusan yang di anggap kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat mengurangi keberhasilan perusahaan. Tetapi apabila karyawan memiliki kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan pekerjaannya maka hal ini tidak akan mempengaruhi kinerjanya, perusahaan perlu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola Hal ini berdasarkan perbandingan antara nilai  $T^{\text{hitung}}$  dengan  $T^{\text{tabel}}$  dimana nilai  $T^{\text{hitung}} < T^{\text{tabel}}$  ( $0,832 < 2,365$ ) berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dengan demikian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Hariandja, 2002:169) menyatakan bahwa “pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan”. (Yogi, 2015:9)

## **2. Perlengkapan Fasilitas Kerja**

### **a. Pengertian fasilitas kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan secara etimologi (bahasa), prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Misalnya: lokasi atau tempat, gedung, lapangan, Uang, dan lain sebagainya. Sedangkan sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: ruangan tempat kerja, komputer, dan lain-lain (jahari, 2013: 55).

Menurut Lupioadi, fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana, dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan, dan peralatan (Lupiyodi, 2008: 92).

Menurut Zakiah Daradjat dan Supriyanto, fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Supriyanto, 2012: 79). Sedangkan fasilitas sendiri dapat diartikan alat atau bentuk fisik atau sarana dan prasarana.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh organisasi, karyawan akan mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Agus Ahyari, 1986: 128-129).

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal ini tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya (Hafidhuddin, 2003: 104). Allah SWT berfirman dalam surat Al-Isra' ayat 70:

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ  
مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾



Artinya: “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”.

## b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Dalam suatu organisasi, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis, dan manfaatnya.

Semakin besar aktifitas atau organisasi, maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktifitas organisasi adalah (Dahlius, 2019 : 39) :

### 1) Fasilitas fisik

Fasilitas bentuk fisik digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun, fasilitas kerja fisik terdiri dari:

- a) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperluas aktivitas perusahaan.
- c) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor, peralatan laboratorium, dan peralatan elektronik.

- d) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang digunakan dalam perusahaan, seperti investasi kendaraan, investasi kantor, investasi pabrik, investasi laboratorium, investasi gudang dan lain sebagainya.
- e) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama, seperti perkantoran dan pergudangan.
- g) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktifitas perusahaan, seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

Macam-macam fasilitas kerja yang mendukung lingkungan kerja karyawan dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut (Zuni, 2014: 39) :

a) Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses kerja. Dalam pekerjaan sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja, misalnya alat dan mesin.

b) Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dapat melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c) Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum.

## 2) Fasilitas non fisik

Fasilitas non fisik merupakan segala sesuatu yang bersifat mempermudah dan memperlancar kegiatan sebagai akibat bekerjanya nilai-nilai non fisik. Macam-macam fasilitas non fisik sebagai berikut (Arikunto, 1990: 82):

### a) Fasilitas uang

Fasilitas uang merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah suatu pekerjaan sebagai akibat pekerjaannya nilai uang.

### b) Fasilitas rekreasi

Rekreasi merupakan aktivitas pelengkap dari kerja, oleh karena itu rekreasi adalah kebutuhan semua orang. Rekreasi merupakan nuansa menciptakan kembali (*recreation*) orang tersebut. Rekreasi merupakan revitalisasi jiwa dan buruh yang terwujud karena menjauh dari kegiatan rutin dan kondisi yang menekan dalam kehidupan sehari-hari.

## c. Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zakiah Daradjat dan Supriyanto, fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Supriyanto, 2012: 79).

Fasilitas kerja merupakan bagian dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan. (Chairun, 2018: 15)

### 3. Kinerja karyawan

#### a. Pengertian Kinerja karyawan

##### 1) Kinerja

Istilah kinerja atau prestasi sebenarnya pengalih-bahasan dari bahasa Inggris "*performance*" yang dapat memberikan tiga arti; prestasi, pertunjukan, pelaksanaan tugas. Menurut Bernardin dan Russel (1993) yang pertama kali memberikan tentang *performance* yaitu "*performance is defined as the record of outcomes produce on a specific job function or activity during a specified time period*". Dimana artinya yaitu kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Hendri dkk, 2013: 135). Kinerja merupakan hasil kegiatan seseorang dengan target yang dihitung dengan skala yang telah ditentukan.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja memiliki makna yang lebih luas dimana kinerja tidak hanya berarti sebagai hasil kerja tetapi juga proses yang berlangsung. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan tujuan strategis dari organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011:2)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak mencapai target berkinerja atau tidak baik (Kasmir, 2016:182).

Kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan perilaku kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja dipengaruhi dua faktor, yakni: (1) faktor dalam diri individu, setiap keterampilan dan upaya yang dimiliki dan (2) faktor diluar diri individu, seperti: keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, terlambatnya bahan mentah dan sebagainya. (Salim, 2008:107)

Ada beberapa indikator dalam kinerja dimana indikator kinerja ini digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Wibowo, 2011:101):

a) Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan.

b) Standar

Standar merupakan ukuran seseorang untuk dikatakan berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya.

c) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik merupakan saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Dengan kata lain, umpan balik merupakan evaluasi atas kinerja yang dicapai.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya alat dan sarana perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar bisa menjalankan pekerjaan yang akan

memberikan kepadanya. Dengan kata lain kompetensi ini adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu dari organisasi atau perusahaan (Dehotman, 2016:227). Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela, kinerja karyawan adalah kemampuan dari seorang karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu (Sinambela,2017:480).

Menurut Mangkunegara (2009), bahwa kinerja karyawan atau sumber daya manusia adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam periode tertentu waktu tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dehotman, 2016:233).

Sedangkan menurut Parlinda dkk, kinerja karyawan merupakan kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab serta individu atau kelompok (Dini dkk,2013:62).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawanlah unsur perusahaan yang sangat penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak

mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan (Hendri dkk,2013:136).

Jadi kinerja karyawan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut sehingga karyawan tersebut memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan perusahaan tersebut.

Karyawan sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang keberhasilan dari perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam sebuah perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jadi sumber daya manusia adalah seseorang yang siap dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010:6).

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik dan bisnis, adalah sumber daya yang utama disamping sumberdaya lainnya. Hal ini disebabkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada pada perusahaan sebelumnya sumber daya manusia adalah yang harus diperhatikan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2017:3). Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang handal maka kualitas kerja karyawan akan tinggi dapat berpengaruh mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan yang berkualitas kerja dan berdaya guna tinggi akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan latar belakang tingkat pendidikan seorang karyawan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan

mempengaruhi pola pikir, sikap, dan tingkah laku seseorang dan diyakini bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi pula kualitasnya (Mayundarwati, 2013:139).

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan perusahaan oleh sebab itu perlu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut agar nantinya dilakukan evaluasi atau penilaian terhadap karyawan. Sehingga dapat diketahui mana karyawan yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2012), penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Dehotman, 2016:232). Menurut Simanjuntak, penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah suatu metode yang dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang, unit-unit kerja, dalam suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja dan tujuan perusahaan (Sinambela, 2017:19). Sedangkan menurut Kasmir, penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai atau karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu (Kasmir, 2016:185).

Penilaian kinerja membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar pekerjaan. Bila kinerja mencapai standar pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut termasuk baik, dan apabila tidak mencapai standar pekerjaan maka karyawan tersebut berkinerja kurang baik atau rendah (Bangun, 2012:231).

Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut dapat digunakan beberapa indikator antara lain yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu

proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk atau dalam perbankan pelayanan maka makin baik kinerja karyawannya, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam prakteknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu (Kasmir,2016:208).

b) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari segi kuantitasnya (jumlah) yang dihasilkan. Dengan kata lain, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang disesuaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu biasanya sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan (Kasmir,2016:209).

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberiksn batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi waktu tersebut maka dianggap kinerjanya baik. Dengan kata lain, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut terselesaikan. Pada jenis pekerjaan tertentu jika pekerjaan tersebut cepat diselesaikan maka semakin baik kinerjanya dan begitu juga sebaliknya (Kasmir, 2016:209).

d) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji

yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang dia buat. Pada akhirnya komitmennya terhadap perjanjian kerja akan mempengaruhi kinerjanya (Kasmir,2016:209)

e) Penekanan biaya

Biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan untuk aktivitasnya sudah dianggarkan terlebih dahulu sebelum dilakukannya aktivitas perusahaan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan. Jika melebihi anggaran maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya menjadi tidak baik (Kasmir,2016:208).

f) Pengembangan dan keterampilan

Menurut sudarmanto, pengembangan kemampuan dan keterampilan yaitu tingkat keinginan atau inisiatif dan motivasi dari seorang karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait dengan tugas dan pekerjaannya yang dilakukan dalam rangka pengembangan diri dan perusahaan kedepannya (Dehotman, 2016:229).

**b. Macam-macam kinerja karyawan**

Antoillah mengemukakan bahwa dilihat dari manajemen umum kerja organisasi kinerja dibagi menjadi tiga yaitu (Anton, 2010:134-135):

- 1) Kinerja administratif adalah kinerja yang berkaitan dengan administrasi, seperti struktur organisasi, hubungan otoritas atau wewenang dan tanggung jawab, serta mekanisme aliran transformasi untuk tercapainya sinkronisasi antar unit kerja dalam organisasi.

- 2) Kinerja operasional adalah kinerja yang terkait dengan kegiatan operasional, seperti penyediaan seluruh fasilitas operasi dan pemeliharaan arus kegiatan agar seluruh tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.
- 3) Kinerja strategi adalah kinerja yang terkait dengan pencapaian misi atau tujuan umum organisasi serta kebijakan strategi yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.

### c. Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut (Anwar, 2013:67-68):

#### 1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior, dan jenius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat *negative* (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjanya rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja

karyawan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan organisasi. (Alex, 1996:104-108)

Beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan gaji yang cukup. Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Cukup dalam arti dengan jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan. Jumlah gaji yang diberikan akan mampu memberikan semangat kerja karyawan
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani. Selain kebutuhan materi dalam bentuk gaji yang cukup, karyawan juga mempunyai kebutuhan rohani yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Kebutuhan rohani ini antara lain tempat ibadah untuk menjalankan ibadah.
- 3) Menciptakan suasana santai. Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu, perusahaan perlu menciptakan suasana santai pada waktu tertentu misalnya dalam bentuk rekreasi. Hal seperti itu akan dapat membangkitkan rasa tanggung jawab. Di samping itu, karena rekreasi, rasa tertentu dan kebosanan akan hilang.
- 4) Harga diri. Perusahaan atau organisasi yang baik biasanya mempunyai karyawan ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Jika seorang karyawan berprestasi, sebaiknya pimpinan perusahaan atau organisasi memberikan pujian atau penghargaan di depan rekan-rekannya secara wajar. Penghargaan baik berupa pujian, surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi dapat membuat karyawan merasa kinerjanya diperhatikan. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas kerjanya. (Alex, 1996:105-106)
- 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menempatkan karyawannya pada

posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu, semangat dan kegairahan kerja mereka akan menurun.

- 6) Memberikan kesempatan untuk maju. Semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapat penghargaan bagi karyawan berprestasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, dan lain sebagainya.
- 7) Menciptakan rasa aman kepada masa depan karyawan. Semangat kerja karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai rasa aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman, misalnya perusahaan melakukan program pensiun kepada karyawannya.
- 8) Memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang mampu menambah kesenangan karyawan, semangat, dan kegairahan kerja. Fasilitas yang menyenangkan adalah tempat rekreasi, cafetaria, tempat olahraga, dan sebagainya. (Alex, 1996:107-108)

#### **d. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dapat didefinisikan penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) adalah serangkaian aktifitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai performa seorang pegawai, dengan cara membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja standar yang sebelumnya telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dengan disertai pemberian umpan balik (*feedback*) dalam rangka pengembangan karyawan. (Evita, Muizu & Atmojo, 2017:21)

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggota secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. (Bintoro dan Daryanto, 2017:127)

## **B. Kajian penelitian yang relevan**

1. Khornelis Dehotman, 2016, "*pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau*". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau / Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, permasalahan dalam penelitian ini yaitu masih kurangnya sumber daya insani pada lembaga keuangan BMT di Riau sehingga masih ada karyawan dari BMT yang berlatar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan yang dibutuhkan oleh BMT itu sendiri. Jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif analitis dan eksplorasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari tingkat pendidikan karyawan ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu membuat karyawan lebih menguasai akan produk-produk dari BMT itu sendiri
2. Kristianus Tito Tri Prayoga, 2018, "*pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*" studi kasus pada karyawan kantor kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen – Program Studi Manajemen, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Depok

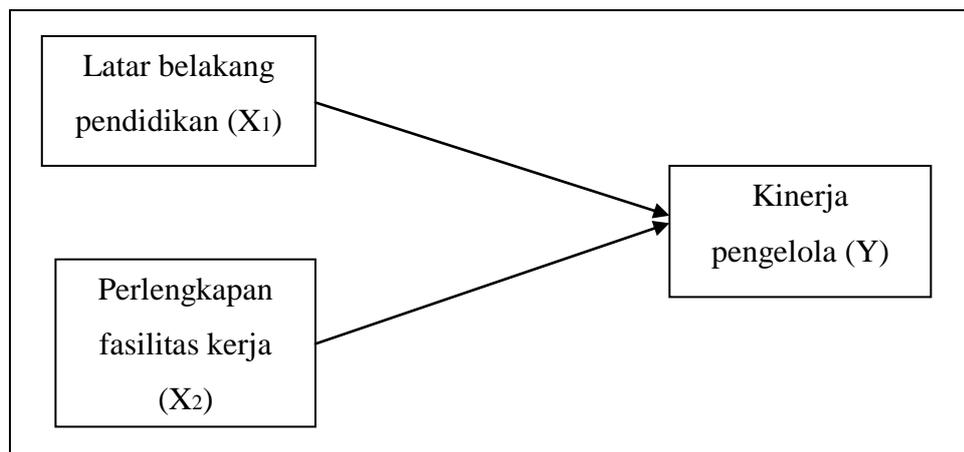
Kabupaten Sleman, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

3. Sukma Darayanti, 2014, “*Pengaruh Konsistensi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang*”, Universitas Brawijaya / Jurnal Ilmiah Mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis (FEB), permasalahan pada penelitian ini adalah adanya karyawan dari BTN Syariah Cabang Malang yang berpendidikan rendah dan belum sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan tersebut pada BTN Syariah Cabang Malang, jenis penelitiannya adalah *explanatory reseach* yaitu penelitian yang menggambarkan pengaruh antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada atau tidaknyapengaruh dari konsistensi pendidikan trhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah adanya penaruh yang simulan (bersama-sama) dari konsistensi jurusan dengan kinerja karyawan pada BTN Syariah Cabang Malang.
4. Erdila Puspita Sari, 2018 “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Batusangkar”. Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Batusangkar, dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian uji t latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. I Kadek Yogi Setiawan, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### C. Kerangka berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang di hadapi (Wati, 2016:43).

Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka berfikir**

### D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis di bawah ini pada dasarnya merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola

$H_{01}$ : Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

$H_{a1}$ : Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

2. Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola

$H_{02}$ : Perlengkapan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

$H_{a2}$ : Perlengkapan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

3. Latar belakang pendidikan dan Perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola

$H_{03}$ : Latar belakang pendidikan dan Perlengkapan fasilitas kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

$H_{a3}$ : Latar belakang pendidikan dan Perlengkapan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah data-data yang diperoleh dari studi kasus lapangan dengan mengumpulkan berbagai informasi dan data yang ditemukan dilapangan melalui studi kasus.

metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Ahmad Tanzeh, metode kuantitatif adalah penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis untuk ditarik sebuah kesimpulan berdasarkan data-data yang empiris.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang bersifat asosiatif yaitu suatu pendekatan yang menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono,2017:57)

##### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian tersebut di BMT El-Uswah Dharmasraya, Jl. Simpang No.Blok A, Ampalu, Koto Salak, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat 27681. Sedangkan waktu penelitian terhitung dari bulan Desember 2019 s/d Juni 2020.

**Tabel 3. 1**  
**Rancangan waktu penelitian**  
**Tahun 2019-2020**

No	Uraian	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Observasi							
2	Pengajuan proposal							
3	Bimbingan proposal							

4	Seminar proposal							
5	Revisi setelah seminar							
6	Pengurusan surat izin Penelitian							
7	Pengumpulan data							
8	Pengolahan data dan analisis data							
9	Bimbingan skripsi							
10	Sidang munaqasah							

### C. Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber aslinya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengelola atau karyawan pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya. Data primer dalam penelitian ini berupa skor jawaban terhadap kuisioner yang diperoleh dari jawaban responder sebanyak 10 orang responder mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola
2. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya dalam bentuk dokumen

### D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008:55).

Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan dari BMT El-Uswah Dharmasraya yang berjumlah 10 orang yaitu ketua, sekretaris, bendahara, pengawas, staf pembiayaan, tabungan/lapangan, ADM/Teller.

**Tabel 3. 2**  
**Data Pengelola Pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

No	Nama	Pendidikan	Jurusan	Posisi
1.	Rizaldi, S.Pd	S1	Pendidikan elektro	Ketua
2.	Jemi Andra, SE	S1	Manajemen	Sekretaris
3.	Juniar, SE	S1	Akuntansi	Bendahara
4.	Joned, S.HI	S1	Muamalah	Pengawas
5.	Sudirman	MAN	PGSD	Pengawas
6.	Jasril	MAN	PAI	Pengawas
7.	Arli,SPI	S1	Perikanan	Staf Pembiayaan
8.	Cici Fitridayani	SMK	Akuntansi	Tabungan/Lapangan
9.	Ria Helen Juita	SMK	Akuntansi	Tabungan/Lapangan
10.	Risa Susanti	SMK	Administrasi Perkantoran	ADM / Teller

**Sumber: Data pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

## 2. Sampel

Sugiyono mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2014:148-149). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Karena jumlah anggota populasi hanya sedikit maka digunakanlah metode total sampling. Total sampling merupakan suatu metode penentuan sampel jika semua anggota populasi dipakai semua

sebagai anggota sampel. Arikunto (dalam Asnawi & Masyhuri,2011:141) memberi pendapat untuk sekedar batasan maka apabila objeknya kurang dari 100 lebih baik ambil semua. Total sampling dalam penelitian ini sebanyak 10 orang pengelola.

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau dengan kata lain adalah variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti (Sugiyono,2012:148).

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana fenomena tersebut akan dijadikan variabel dalam penelitian dan akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Sehingga indikator inilah yang akan dijadikan item-item dalam penyusunan instrumen dalam bentuk pertanyaan atau pertanyaan (Sugiyono,2012:134).

**Tabel 3. 3**  
**Nilai Kategori Jawaban Skala Likert**

Pilihan jawaban	Skors
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: Sugiyono, 2018:168)**

## F. Pengembangan Instrumen

### 1. Uji instrument data

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan (Haryadi,2011:35).

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikonto,1990:171).

Uji validasi item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dikatakan suatu item dalam kuisisioner itu valid jika nilai signifikasinya  $< 0,05$  dan tidak valid jika  $>0,05$ . Selain itu juga dilihat berdasarkan perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  apabila nilai positif dan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014:55).

#### b. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid (Suharsimi,1991:178).

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2006), uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik di tinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisinya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila

terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0.6, akan tetapi apabila nilai *Cronbach Alpha* antara 0,6 – 0,9 masih dapat diterima dan diatas 0,8 baik.

**Tabel 3. 4**  
**Indeks Koefisien Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1.	< 0,2	Sangat Rendah
2.	0,2 - 0,39	Rendah
3.	0,4 - 0,59	Sedang
4.	0,6 – 0.7	Tinggi
5.	0,8 > 1,0	Sangat Tinggi

### G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responder (sugiyono, 2012:199). Kuisisioner angket tersebut disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penilaian untuk masing-masing alternatif jawaban tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Skors Penilaian Kuisisioner**

Pilihan jawaban	Skors
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: Sugiyono, 2014:169)**

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis merupakan penelaahan seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu kuesioner, wawancara, pengamatan, dokumen, gambar dan sebagainya dengan bantuan SPSS. Sedangkan analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik
  - a. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Sedangkan distribusi normal atau mendekati normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2006:147).

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P plot of regression standardized residual atau dengan uji one sample kolmogorow smirnov (Priyatno, 2012:144).

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai

residual yang terdistribusi secara normal. Dasar pengambilan keputusan adalah (Priyatno,2014:90) :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel indenpenden. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi (Setiawan,2015:5)

Multikolonieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel indenpenden. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ). (Priyatno, 2012:151)

c. Uji heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Kemungkinan adanya gejala heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram Scatterplot, dimana sumbu x adalah residual dan sumbu y adalah nilai y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu y, maka

tidak terjadi heteroskedasitas dalam suatu model regresi (Ghozali,2006:125).

d. Uji autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Terjadinya autokorelasi antara lain disebabkan oleh menyusun bentuk fungsi yang salah. Akibat terjadinya autokorelasi adalah koefisien estimasinya tidak akurat. Model regresi yang baik adalah bebas dari masalah autokorelasi.(Salim,2008:163)

Autokorelasi merupakan korelasi anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi . jenis pengujian yang digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah uji Durbin – Watson. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai DL dan DU untuk  $k$  =jumlah variabel bebas dan  $n$  = jumlah sampel. Jika  $D-N$  berada diantara nilai DU hingga  $(4-DU)$  berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tarif signifikan 5% atau 0,05. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_1$  diterima). Dan apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima). (Wulandari,2016:55)

b. Uji secara Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), perlengkapan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pengelola (Y). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi signifikansi secara statistik

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R semakin mendekati 0 dan menjauhi 1 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel independen dengan variabel dependen melemah atau tidak kuat tetapi jika sebaliknya maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen semakin kuat.

3. Analisis Regresi Non Parametrik

Statistik non parametrik adalah teknik analisis statistik yang modelnya tidak menetapkan syarat-syarat mengenai parameter-parameter populasi yang merupakan induk sampel penelitiannya. Uji statistik non parametrik sering juga disebut statistik bebas distribusi, karena prosedur pengujiannya tidak membutuhkan asumsi bahwa pengamatan berdistribusi normal. Beberapa parameter yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penggunaan statistik non parametrik adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis yang di uji tidak melibatkan parameter populasi
- b. Skala data yang digunakan adalah nominal dan ordinal
- c. Jika asumsi-asumsi parametrik tidak terpenuhi, yaitu data tidak berdistribusi normal.

Statistik non parametrik termasuk salah satu bagian dari statistik inferensial atau statistik induktif, yaitu statistik untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diambil.(Setyo, 2017:146)

Regresi non parametrik merupakan pendekatan metode regresi dimana bentuk kurva dari fungsi regresinya tidak diketahui. Kurva fungsi diasumsikan termuat dalam ruang fungsi tertentu (Eubank, 1988:70).

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Gambaran Umum KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

**1. Sejarah Singkat Berdirinya KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

KJKS BMT El-Uswah Koto Salak Dharmasraya merupakan Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah dengan pola Syari'ah yang didirikan oleh masyarakat Koto Salak Dharmasraya yang diprakarsai pendiriannya oleh generasi muda dan tokoh-tokoh masyarakat koto salak dan sekitarnya, KJKS BMT ini berdiri pada bulan Agustus 2008 dan mendapat badan hukum dari dinas KOPPERINDAG & PEMB PASAR Dharmasraya pada tanggal 28 Bulan Agustus Tahun 2009 dengan Nomor : 507/03/DK/BH/III.17/VII-2009.

Pada awal pendiriannya pengurus Koperasi Jasa Keuangan Syariah ingin berkonsentrasi pada usaha keuangan Syariah atau *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) yang merupakan upaya utama dalam mengembangkan dan membangkitkan perekonomian anggota dan masyarakat lemah / miskin diwilayah kerjanya.

a. Legalitas

**Tabel 4. 1**  
**Legalitas KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Nama BMT	KJKS BMT EL-USWAH
Tanggal Berdiri	11 Agustus 2008
Alamat BMT	Jalan simpang Blok A. Ampalu Raya Koto Salak, Dharmasraya
Telepon	085274253395
E-mail	bmteluswah@yahoo.co.id
Akta Pendirian/perubahan	01, Tgl 01 April 2009, Notaris Lismi Yurmina, SH, M.Kn / No. 56. Tgl. 30 Maret 2011 Notaris Anwar Deli Canniago,SH,Sp.N Pengesahan Badan No 507/03/DK/BH/III.17/VII-2009

**Sumber: Data legalitas pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

## b. Perizinan dan No. NPWP Yang Dimiliki

**Tabel 4.2**  
**Perizinan Dan No. NPWP KSPPS BMT El-Uswah**

No	Jenis Perizinan	Nomor	Tanggal	Tahun Berakhir
1.	SITU	506/143/SITU/- IG/HO- BP2MPBJ/III/2015	31 Maret 2015	31 Maret 2018
2.	NPWP	02.952.596.1- 203.000	22 Januari 2010	-
3.	TDP	13.11.6.64.003	31 Maret 2015	31 Maret 2020
4.	SIUP	036-121-13 11/PK/III/2015	31 Maret 2015	31 Maret 2020

**Sumber: Data perizinan pada KSPPS BMT El-Uswah  
Dharmasraya**

**2. Visi dan Misi KSPPS BMT El-Uswah**

## a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan yang mandiri, yang Amanah dan Profesional dalam meningkatkan perekonomian anggota dan umat menuju kehidupan Hasana Fiddunya wal akhirat.

## b. Misi

- 1) Membangkitkan spirit pengusaha mikro agar tangguh dan profesional dalam tekad mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan.
- 2) Mewujudkan Lembaga Keuangan Syariah sebagai mitra umat/masyarakat dalam meningkatkan perekonomian.
- 3) Menumbuh kembangkan pengusaha-pengusaha mikro/kecil yang produktif dilingkungan masyarakat kecamatan koto salak khususnya dan dharmasraya pada umumnya.
- 4) Mewujudkan penghimpunan dan pemberdayaan dana Zakat, Infaq dan Sadaqah (ZIS) sebagai kekuatan sosial umat Islam dalam rangka membantu penguatan modal ekonomi masyarakat miskin/lemah.

### **3. Tujuan KSPPS BMT El-Uswah**

#### 1. Tujuan Umum

Memacu pertumbuhan dan perkembangan usaha ekonomi anggota dan masyarakat sekitar.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mendorong dan menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif anggota dan masyarakat dalam rangka peningkatan pendapatan dengan menyediakan modal mengembangkan usaha-usahanya.
- b. Membantu memecahkan kebutuhan dana mendesak yang seringkali dihadapi warga, sehingga dapat menghindarkan mereka dari rentenir yang menjerat dengan bunga tinggi.
- c. Menjadi mitra masyarakat yang dipercaya untuk mengelola dana yang dimiliki masyarakat bagi pengembangan ekonomi usaha kecil dan menengah.
- d. Menjadi mitra pemerintah dalam rangka ikut meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan mendorong upaya-upaya peningkatan ekonomi masyarakat pada umumnya.
- e. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan calon anggota.
- f. Meningkatkan semangat gotong royong sesuai yang diamanatkan UUD 1945 pasal 33.
- g. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota masyarakat dalam kegiatan Koperasi Jasa Keuangan Syariah

### **4. Bidang produk KSPPS BMT El-Uswah**

Memberikan Pembiayaan pada anggota, calon anggota dengan sistem syariah dengan akad :

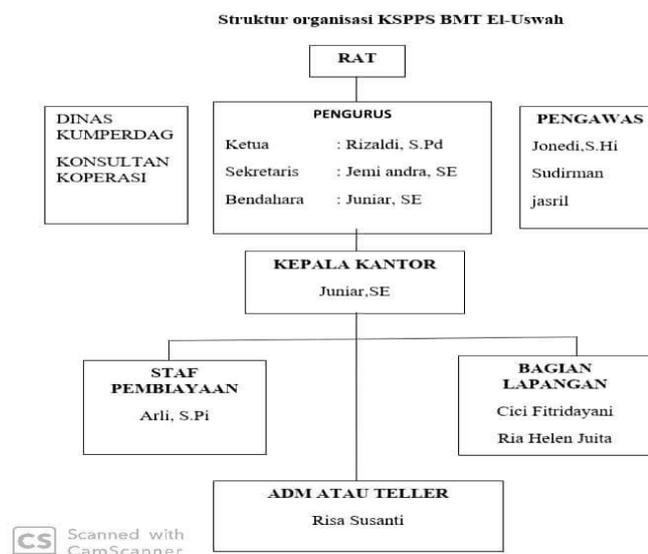
- a. Murabahah atau sistem jual beli dengan anggota pembiayaan, pihak BMT mengambil keuntungan dari transaksi yang dilakukan.

- b. Mudhorabah yaitu pihak BMT berbagi hasil dengan anggota pembiayaan sedangkan jumlah keuntungan disepakati oleh kedua belah pihak.
- c. Dengan akad Ijarah yaitu BMT melakukan penyewaan barang atau gedung pada anggota.
- d. Qhardul Hasan yaitu pinjaman murni yang diberikan pada orang-orang tertentu atau pinjaman yang diberikan pada kelompok masyarakat, Seperti Mushalla, Mesjid, dan sebagainya.

Mehimpun dana dari anggota masyarakat pada tahun 2012 ini dalam bentuk simpanan dengan sistem bagi hasil sesuai dengan porsi masing-masing penabung atau penyimpan

## 5. Struktur Organisasi KSPPS BMT El-Uswah

Struktur organisasi merupakan sistem penghubung yang ada diantara para pemegang posisi organisasi yang menyatukan kegiatan kearah tujuan bersama. Sistem penghubung ini ditunjukkan dengan garis-garis yang sesuai menurut kedudukannya masing-masing. Setiap kedudukan ini memuat fungsi tertentu, dan diantara satu sama lain dihubungkan dengan garis saluran wewenang dalam satu keutuhan.



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

a) Keanggotaan

Keanggotaan di KSPPS BMT terdiri dari :

- 1) Anggota pendiri sebanyak 33 orang dan yang baru sebanyak 100 orang
- 2) Anggota biasa sebanyak 100 orang
- 3) Anggota luar biasa dan anggota kehormatan/calon anggota 1.000 orang

b) Kepengurusan

Kepengurusan Pada tahun 2019 adalah Kepengurusan yang terpilih pada rapat Anggota tahun 2016 sebagai berikut:

Ketua	: Rizaldi,SP.d
Sekretaris	: Jemi Andra,SE
Bendahara	: Juniar, SE
Badan pengawas	: 1. Jonedi, S.Hi : 2. Tuangku Alim Jasrel : 3. Sudirman

c) Pengelola

Pada tahun 2019 dan kedepan KSPPS BMT El Uswah Dharmasraya melakukan Perubahan manajemen yaitu Kepengurusan langsung mengelola Lembaga ini.untuk itu pengelola harus mampu menembus peluang dan tantang yang dihadapi demi kemajuan KSPPS BMT El Uswah Dharmasraya kedepan, maka mereka yang telah ikut Pelatihan dan training untuk LKM, KSPPS, BMT, Keuangan syari'ah dan lainnya. Untuk tahun 2020 sruktur pengelolah KSPPS BMT el uswah

## **B. Analisis Deskriptif Penelitian**

### **1. Deskripsi Responden**

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai gambaran dari responden yang ada dalam penelitian ini. Baik mengenai jenis kelamin

responden, usia responden, maupun tingkat pendidikan formal dari responden.

Responden dalam penelitian ini adalah semua pengelola yang bekerja di KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya, yang berjumlah 10 orang. Diperoleh sebanyak 10 orang tersebut yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan, berikut penjelasan lebih lanjut mengenai diskripsi responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 10 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase %</b>
Laki-Laki	6	60%
Perempuan	4	40%
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data responden pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Berdasarkan tabel di atas, terlihat pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pengelola yaitu terdapat jumlah perempuan adalah sebanyak 40%, sedangkan pengelola laki-laki adalah sebanyak 60%. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang bekerja pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya lebih banyak pengelola laki-laki dibandingkan pengelola perempuan.

b. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia terhadap 10 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase %</b>
< 25 Tahun	2	20%
25-35 Tahun	4	40%
> 35 Tahun	4	40%
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data responden pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Berdasarkan tabel di atas, pengelola yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 20%, yang berusia 25-35 tahun sebanyak 40%, dan yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 40%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya yang dominan adalah karyawan yang berusia 25-35 tahun dan 35 tahun ke atas.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terhadap 10 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase %</b>
Dibawah SLTA	-	-
SLTA Dan Sederajat	5	50%
Sarjana / Pascasarjana	5	50%
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data responden pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Berdasarkan tabel diatas, pengelola yang tingkat pendidikan SLTA dan sederajat sebanyak 50% dan tingkat Sarjana / Pascasarjana sebanyak 50%.

## 2. Uji Instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validasi item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dikatakan suatu item dalam kuisioner itu valid jika nilai signifikasinya  $< 0,05$  dan tidak valid jika  $>0,05$ . Selain itu juga dilihat berdasarkan perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel apabila nilai poitif dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014:55).

**Tabel 4. 5**  
**Hasil uji validitas**

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
A. Latar Belakang Pendidikan (X1)				
1.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai karir yang lebih baik	0,898	0,632	Valid
2.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki pengelola harus sesuai dengan dengan bidang pekerjaannya	0,730	0,632	Valid
3.	Ilmu pengetahuan yang saya pelajari sangat bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan saya saat ini	0,722	0,632	Valid
4.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik	0,755	0,632	Valid
5.	Saya merasa nyaman saat pendidikan dan pelatihan diberikan	0,783	0,632	Valid
B. Perlengkapan fasilitas kerja (X2)				
1.	Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat (computer / laptop, CPU, dan Printer)	0,709	0,632	Valid
2.	Tersedia fasilitas	0,736	0,632	Valid

	perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik			
3.	Tersedia kipas angin dan TV sebagai perlengkapan kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor	0,774	0,632	Valid
4.	Akses internet yang disediakan membantu anda dalam meningkatkan kinerja pengelola	0,767	0,632	Valid
<b>C. Kinerja Pengelola (Y)</b>				
1.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kuantitas/ hasil yang sesuai dengan target.	0,794	0,632	Valid
2.	selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyelesaikan diri dengan lingkungan kerja	0,771	0,632	Valid
3.	selalu berhati-hati dalam menyelesaikan atau mengerjakan tugas yang diberikan	0,690	0,632	Valid
4.	Selalu membangun kerjasama yang baik antar pengelola	0,917	0,632	Valid

**Sumber : Data olahan SPSS Versi 22**

Berdasarkan hasil pengujian validitas data untuk variable pengaruh latar belakang pendidikan (X1) terdapat 5 item pertanyaan dan perlengkapan fasilitas kerja (X2) terdapat 4 item pertanyaan, dan terhadap kinerja pengelola (Y) terdapat 4 item pertanyaan. Dari jumlah keseluruhan 13 item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid, karena Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga pernyataan dapat dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2006), uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik di tinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisinya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,6, akan tetapi apabila nilai *Cronbach Alpha* antara 0,6 – 0,9 masih dapat diterima dan diatas 0,8 baik.

Dalam menggunakan uji reliabilitas terdapat beberapa variabel seperti latar belakang pendidikan, perlengkapan fasilitas kerja dan kinerja pengelola, semua data tersebut olahan melalui aplikasi SPSS Versi 22 yaitu sebagai berikut :

### 1) Latar Belakang Pendidikan

**Tabel 4. 6**  
**Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

**Sumber : Data olahan SPSS Versi 22**

Dari tabel diatas maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799 yaitu lebih besar dari 0,6 berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam penilaian ini dikatakan *reliable*.

## 2) Perlengkapan Fasilitas Kerja

**Tabel 4. 7**  
**Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

Sumber : Data olahan SPSS Versi 22

Dari tabel diatas maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,797 yaitu lebih besar dari 0,6 berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam penilaian ini dikatakan *reliable*.

## 3) Kinerja Pengelola

**Tabel 4. 8**  
**Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	5

Sumber : Data olahan SPSS Versi 22

Dari tabel diatas maka dapat dilihat hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,782 yaitu lebih besar dari 0,6 berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam penilaian ini dikatakan *reliable*.

## C. Analisis Data

### 1. Uji asumsi klasik

#### e. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak sebagai syarat pengujian hipotesis, dengan dasar

pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujian normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* ( *Normal P-P Plot* ).

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	3.69287800
ers <sup>a,b</sup>		
Most	Absolute	.178
Extreme	Positive	.113
Differenc	Negative	-.178
es		
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

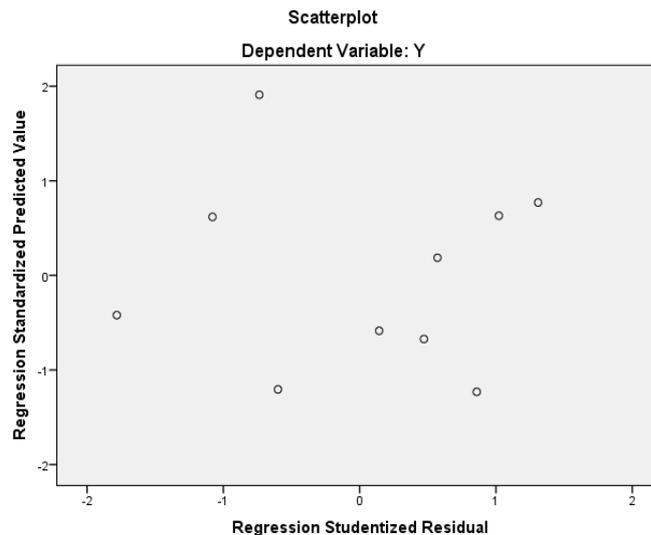
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat di katakana bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat katakana nilai residual terdistribusi dengan normal.

f. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homogenitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tarif signifikan 5% atau 0,05. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel depanden ( $H_1$  diterima). Dan apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima).

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.870	8.196		.960	.369		
X1	.283	.340	.272	.832	.433	.981	1.020
X2	.594	.480	.404	1.238	.256	.981	1.020

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan angka  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = (n-k-1)$  atau  $(10-2-1) = 7$ , sehingga diperoleh  $t^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengujian variabel latar belakang pendidikan (X1)

Pada hasil SPSS bahwa nilai  $T^{\text{hitung}}$  sebesar 0,832 nilai ini lebih kecil dari nilai  $T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365 maka dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola.

2) Pengujian variabel perlengkapan fasilitas kerja (X2)

Pada hasil SPSS bahwa nilai  $T^{\text{hitung}}$  sebesar 1.238 nilai ini lebih kecil dari nilai  $T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365, maka dapat disimpulkan bahwa variable perlengkapan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola.

b. Uji F (Simultan)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), perlengkapan fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pengelola (Y).

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.864	2	22.432	1.279	.336 <sup>b</sup>
	Residual	122.736	7	17.534		
	Total	167.600	9			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output dari SPSS versi 22 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $F^{\text{hitung}}$  sebesar 1.279 sedangkan  $F^{\text{tabel}}$  (dengan kepercayaan  $\alpha$  sebesar 0,05 dan dk = (N-K-1) atau (10-2-1) yaitu sebesar 4.35 karena  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan variabel perlengkapan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi

pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 <sup>a</sup>	.268	.058	4.187	1.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* dari tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,268 atau 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola adalah sebesar 26,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola sebesar 26,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai R merupakan nilai yang menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada tabel nilai R adalah 0,517 dimana artinya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah melemah karena nilai R menjauhi 1 dan mendekati 0

#### 4. Metode non parametrik

Regresi non parametrik merupakan pendekatan metode regresi dimana bentuk kurva dari fungsi regresinya tidak diketahui. Kurva fungsi diasumsikan termuat dalam ruang fungsi tertentu (Eubank, 1988:70).

Didalam metode nonparametrik terdapat uji friedman test, ada dua cara yang digunakan untuk membuat keputusan yaitu yang pertama, melihat nilai probabilitas atau signifikansi (Asymp.Sig), jika nilai Asymp.Sig  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dan jika nilai Asym. Sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan yang kedua, membandingkan nilai Chi-Square dengan tabel jika nilai Chi-Square hitung  $<$  Chi-Square tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika nilai Chi-Square hitung  $>$  Chi-Square tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Non Parametrik**

Ranks	
	Mean Rank
latar belakang pendidikan	1,60
perlengkapan fasilitas kerja	1,60
kinerja pengelola	2,80

Test Statistics <sup>a</sup>	
N	10
Chi-Square	10,105
Df	2
Asymp. Sig.	,006

a. Friedman Test

Berdasarkan tabel output Test Statisticks di atas, diketahui nilai Asymp.sig sebesar  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian diketahui nilai Chi-Square hitung sebesar 10,105. Sementara nilai Chi-Square tabel adalah 5,991. karena nilai Chi-Square hitung  $10,105 >$  Chi-Square tabel 5,991, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola pada KSPSS BMT El-Uswah Dharmasraya.

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi yang mempunyai hasil nilai uji t untuk variabel latar belakang pendidikan (X1) diperoleh pada pengujian hasil SPSS bahwa  $T^{\text{hitung}}$  sebesar 0,832 nilai ini lebih kecil dari  $T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola pada KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola

Pada hasil SPSS bahwa nilai  $T^{\text{hitung}}$  sebesar 1,238 nilai ini lebih kecil dari nilai  $T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365, maka dapat disimpulkan bahwa variabel perlengkapan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengelola. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perlengkapan fasilitas kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja pengelola.

3. Pengaruh latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola

Pengaruh keeratan dari variabel independen yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,268 atau 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola adalah sebesar 26,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola sebesar 26,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai R merupakan nilai yang menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada tabel nilai R adalah 0,517 dimana artinya hubungan

antara variabel indenpenden dengan variabel dependen adalah melemah karena niali R menjauhi 1 dan mendekati 0.

Berdasarkan output dari SPSS versi 22 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $F^{\text{hitung}}$  sebesar 1.279 sedangkan  $F^{\text{tabel}}$  (dengan kepercayaan  $\alpha$  sebesar 0,05 dan dk = (N-K-1) atau (10-2-1) yaitu sebesar 4.35 karena  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan variabel perlengkapan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Darayanti (2014 : 3) yang melakukan penelitian di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Malang, dimana menurut Darayanti apabila karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan membutuhkan waktu yang lama bagi karyawan tersebut untuk bisa menyesuaikan diri dengan bidang kerja yang akan dikerjakan sehingga latar belakang pendidikan dari karyawan tersebut berdampak terhadap kinerjanya di perusahaan.

Hasil penelitia ini juga sejalan dengan penelitian 1 Kadek Yogi Setiawan (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak dipengaruhi kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Grop Cabang Singaraja hal ini tersebut dapt diketahui berdasarkan perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$  dimana,  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  yaitu  $1,038 < 1,993$ . Berdasrkan nilai signifikannya juga lebih besar dari 0,05 yaitu  $0,433 > 0,05$  sihingga latar belakang pendidikan tidak dipengaruhi kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan akan mampu brtahan dalam lingkungan persaingan yang semakain ketat apabila didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkay pendidikan yang memadai dan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Setiawan, 2015:105)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil metode non parametrik yang berdasarkan tabel output Test Statistic di atas, diketahui nilai Asymp.sig sebesar  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian diketahui nilai Chi-Square hitung sebesar 10,105. Sementara nilai Chi-Square tabel adalah 5,991. karena nilai Chi-Square hitung  $10,105 > \text{Chi-Square tabel } 5,991$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima.

Uji koefisiensi determinasi diperoleh angka R Square sebesar 0,268 atau 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola adalah sebesar 26,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja terhadap kinerja pengelola sebesar 26,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai R merupakan nilai yang menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada tabel nilai R adalah 0,517 dimana artinya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah melemah karena nilai R menjauhi 1 dan mendekati 0.

Hasil uji statistik uji t untuk variabel latar belakang pendidikan diperoleh  $T^{\text{hitung}}$  sebesar  $0,832 < \text{nilai } T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365 dan untuk variabel perlengkapan fasilitas kerja  $T^{\text{hitung}}$  sebesar  $1,238 < T^{\text{tabel}}$  sebesar 2,365, Dengan tarif signifikan 5% atau 0,05 apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima), artinya variabel latar belakang pendidikan dan perlengkapan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola.

Berdasarkan output dari SPSS versi 22 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $F^{\text{hitung}}$  sebesar 1.279 sedangkan  $F^{\text{tabel}}$  (dengan kepercayaan  $\alpha$

sebesar 0,05 dan  $dk = (N-K-1)$  atau  $(10-2-1)$  yaitu sebesar 4.35 karena  $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel latar belakang pendidikan dan variabel perlengkapan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan sebagai berikut:

### **1. Bagi KSPPS BMT El-Uswah Dharmasraya**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap peningkatan kinerja pengelola, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerjanya, begitu juga ketersediaan perlengkapan fasilitas kerja dan mampu meningkatkan kinerja pengelola.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama dan hendaklah menambah variabel yang lain untuk memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A, Djazuli. 2002. *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Ahyari, Agus. 1986. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Alex S, Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anton, Anthoilla. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung : Pustaka Setia
- Arikonto, Suharsimi. 1990. *Organisasi Dan Admkinistrasi Pendidikan Teknologi Dan Kejurusan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Bangun,Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Glora Aksara Pratama.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Chairun,Nisa. 2018.Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerjaa Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoking. jurnal ekonomi 5(1)
- Dahlius, Apri, Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. 2(3): 39.
- Damayanti. 2014. *Panduan Implementasi pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta : Araska.
- Evita, Siti Noni, Muizu, Wa Ode Zusnita & Atmojo. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Jurnal 9(1).
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Stuktural Equition Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insani Pers.

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Buku Aksara.
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga*. Bandung : PT Remaja Rosdak Arya.
- Hendri, Azwar. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Padang : UNP
- Iska, Syukri Dan Nengsih, Ifelda. 2016. *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah Non Bank: Teori ,Praktek, Dan Regulasi*. Padang : Cv Jasa Surya.
- Jahari, Jaja. 2013. *Manajemen Madrasah*. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Lupiyodi, 2008. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Selemba Empat.
- Malik, Abdul. 2016. *Fungsi Komunikasi Antara Guru Dan Siswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jurnal interaksi 3(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Muttaqin. 2014. *Pengaruh latar belakang pendidixsn masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT indocitra*. Jurnal ekonomi 4(1)
- Prayatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Cv Andi Offset
- Priyatno. 2014. *Spss 22 Pengelolaan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Pt Rajawali Pers.
- Salim, Al Idrus. 2008. *Kinerja Manajer Dan Bisnis Koperasi*. Malang : Uin Malang Press.
- Setiawan, Ferry Dan Dewi, Kartika. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar : Universitas Udayana.
- Setyo, budiwanto. 2017. *Metode statistik untuk mengolah data*. Malang : UNM
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswoyo. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press

- Sudarsono, Heri. 2003. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi Dan Ilustrasi*. Yogyakarta : EKONISIA.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Pnelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. *BMT Bank Islam Intrumen Lembaga Keuangan Syariah*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy.
- Supriyanto. 2012. *Fasilitas Sebagai Peningkatan Sumber Daya Alam Di Lingkungan Kerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Umar, Tirtarahardja. 2012. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wulandari, Rifka. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Administrasi Bisnis*. 5(1)
- yogi setiawan, I Kadek. 2015. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalamam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal jurusan ekonomi*. 5(1)
- Zuni, Setia Wati. 2014. *Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Madani Sepanjang Sidoarjo*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.