

**ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA
BMT AL- AZHAR KOTA LUBUK LINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

OLEH :

WIWIK ARVOLIS

NIM. 211 313 7341

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN, 2017 M/ 1438 H**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: Wiwik Arvolis, NIM. 2113137341, dengan

**judul "Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al-Azhar Kota
Luhuk Linggau", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan
saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan
layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

**Bengkulu, 23 Februari 2017 M
26 Jumadil Awal 1438 H**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003**

**Eka Sri Wahyuni, SE, MM
NIP. 197705092008012014**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **"Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau"** oleh: **Wiwik Arvolis NIM 211313 7341**, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: **Kamis**

Tanggal: **22 Juni 2017M/ 27 Ramadhan 1438 H**


Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar **Sarjana Ekonomi (SE)**.

Bengkulu, **25 Juli 2017M**
1 Dzulqo'da 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua


Sekretaris



Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP. 19630319 200003 2 003


Miti Yarmunida, M. Ag
NIP. 19770505 2007102 2 002


Penguji I

Penguji II


Dr. Toha Andiko, M. Ag
NIP. 19750827 200003 1 001


Khairiah Elwardah, M. Ag
NIP. 19780807 200501 2 008

Mengetahui,
Pte. Dekan


Dr. Asnaini, MA
NIP. 19730412 199803 2 003

MOTTO

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ

أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya : "Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan Akhirat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu".

(HR. Tirmidzi)

"Hidup ini penuh dengan pilihan, apapun pilihanmu pastikan bahwa itu yang terbaik dan jangan pernah sesali apapun yang telah kamu pilih"

PERSEMBAHAN

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kesabaran serta kekuatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ✚ Kedua orang tuaku tercinta, Ayah Gunardi dan Ibu Nursarnelis yang telah mengasuh, mendidik dan membesarkanku dengan penuh ketulusan, keikhlasan dan kasih sayang serta do'anya yang selalu mengiringi setiap langkahku.*
- ✚ Adik-adikku tercinta dan tersayang (Widia Nova Sari, Witri Meilandari dan Muhammad Yusuf) yang selalu membuat hari-hariku menjadi berwarna dan penuh canda tawa.*
- ✚ Bici'ku Depi Putri, S.Sos.I yang selalu memberi dukungan, motivasi serta semangat yang tiada henti.*
- ✚ Pamanku Atisar Sulaiman, S.Ag, MM dan Bibiku Mardensi yang sangat berjasa bagiku.*
- ✚ Seluruh keluarga besar Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa demi kesuksesanku.*
- ✚ Something Hengki Julian Fernando, S.Kom, yang telah banyak membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini,*

yang selalu memberi semangat, perhatian dan kasih sayangnya.

✚ *Sahabat-sahabatku, Yovi Anjasari, Aan Gustiana, Serli Julianti, Isnaini Nur Qomariah, Ani Sugiarti, Dewi Novia Pc, Fitri Ani dan Adik-adikku Mister Yubi, Aprilia Yuneta dan Vita Junisa Bela yang menjadi tempat berbagi suka maupun duka.*

✚ *Agama, Bangsa, dan Almamaterku.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau**", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 22 Februari 2017 M
25 Jumadil Awal 1438 H
Mahasiswa yang menyatakan



WIWIK ARVOLIS
NIM. 211 313 7341

ABSTRAK

Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau oleh Wiwik Arvolis NIM 211 313 7341

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara menyeluruh, penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bermanfaat memberikan informasi dan fakta kinerja sumber daya manusia pada BMT Al-Azhar tersebut. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan. Metode deskriptif kualitatif hanya memaparkan situasi atau peristiwa. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kinerja sumber daya manusia pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau belum memadai dikarenakan masih ada karyawan yang kurang mendalami tentang BMT, perlu banyak lagi belajar mengikuti pelatihan. Jika karyawan di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau sudah berpengalaman dan bisa menghargai waktu dengan baik dan menjalankan tugas di bidangnya masing-masing tepat sasaran dan bekerja dengan sepenuh hati. Maka BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau akan sukses dan bisa bersaing dengan perusahaan yang ada di Lubuk Linggau dan memiliki karyawan yang cerdas dan berpengalaman.

Kata Kunci : Analisis, Kinerja Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The Analysis of Human Resources Performance At BMT Al-Azhar Lubuk Linggau City By Wiwik Arvolis NIM 213 137 341.

This research is aimed to analyze employee performance evaluation system of BMT Al-Azhar Lubuk Linggau City and to analyze the performance of human resources at BMT Al- Azhar Lubuk Linggau City. To express the problem thoroughly, the study used descriptive qualitative research which is useful to provide information and facts of human resources performance at BMT Al- Azhar Lubuk Linggau City. Qualitative descriptive is a method used to dissect a phenomenon in the field. Qualitative descriptive method only describes the situation or event. From the results of this study found that the best employee performance evaluation system in conducting the evaluation is to ask those involved, i.e. managers and employees about the aspects evaluated and evaluation is good is to analyze the performance of the organization to the extent to which the increase can be regarded as a result of evaluation system. Human resources performance at BMT Al- Azhar Lubuk Linggau City not sufficient because there are still employees who are less deeper about BMT, need more learn to follow training. If employees at BMT Al Azhar Lubuk Linggau City have experienced and can appreciate the time well and perform tasks in their respective job on target and work wholeheartedly. So BMT Al- Azhar Lubuk Linggau City will be successful and can compete with existing companies in Lubuk Linggau and have smart employees and experienced.

Keywords: Analyze, Human Resources Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau“

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) program studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M. Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. M. Syakroni, M.Ag, selaku Pembimbing I dan Eka Sri Wahyuni, SE,MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Drs. H. Khairudin Wahid, M.Ag., selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, dan motivasi kepada penulis semasa kuliah.
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Bengkulu, 22 Februari 2017 M
25 Jumadil Awal 1438 H

WIWIK ARVOLIS
NIM. 211 313 7341

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
4. Lingkup Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
B. Kinerja.....	26
1. Pengertian Kinerja.....	26
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28

3. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja	34
4. Penilaian Kinerja	35
5. Manfaat Penilaian Kinerja.....	38
C. Baitul Maal Wattamwil (BMT)	41
1. Pengertian Baitul Maal Wattamwil	41
2. Prinsip Utama Baitul Maal Wattamwil	42
3. Fungsi Baitul Maal Wattamwil	43
4. Tujuan Baitul Maal Wattamwil	44

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau	45
B. Visi Dan Misi BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau	46
C. Produk-Produk BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau.....	47
D. Struktur Organisasi BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan	53
B. Faktor-Faktor Kinerja Sumber Daya Manusia.....	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 PenelitianTerdahulu	8
-------------------------------------	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar1.1 :Struktur organisasi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau 51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 : Surat Permohonan Izin Penelitian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam
- Lampiran 5 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Catatan Pembimbing I Perbaikan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7 : Catatan Pembimbing II Perbaikan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 : Catatan Penguji I Perbaikan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Catatan Penguji II Perbaikan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya. Artinya kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, apakah kegiatannya hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau kedua-duanya menghimpun dan menyalurkan dana. Dalam praktiknya lembaga keuangan digolongkan kedalam dua golongan besar yaitu: pertama lembaga keuangan bank dan kedua lembaga keuangan lainnya (lembaga pembiayaan).¹

Lembaga yang kedua yaitu lembaga keuangan lainnya yang salah satunya berbentuk Baitul Maal Wattamwil (BMT) dengan berbadan hukum Koperasi Syariah. Baitul Maal Wattamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang mendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah. *Baitul Mal Wattamwil (BMT)* terdiri dari dua istilah, *Baitul mal* lebih mengarah pada usaha-usaha mengumpulkan dan penyaluran dana yang *non profit*, seperti zakat, infaq dan shadaqoh. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.²

¹Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 3

² Heri Sudarsono dan Hendi Yogi Prabowo, *Istilah-Istilah Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h. 17

Dalam sebuah perusahaan ataupun BMT, salah satu faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia. Manusia (karyawan) yang menjadi motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara profesional. Manusia (insani) merupakan makhluk dwi tunggal (monodualis) yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik-jasmaniah dan psikis-rohaniah. Manusia atau insani akan menjadi sungguh-sungguh manusia manakala ia mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Dibidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.³

Masalah sumber daya insani masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya insani yang andal kegiatan perusahaan

³ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 1-2

tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya insani merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya insani merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.⁴

Pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan secara efektif dan adil bagi kepentingan perusahaan⁵ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu organisasi, kegiatan, program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tidak tercapai dan kurang maksimal berarti kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan buruk.⁶ Peran karyawan di sini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dijelaskan dalam firman Allah SWT QS-Yaasin: 35 sebagai berikut:

⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 3-4

⁵ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 2

⁶ Irham, *Manajemen Teory, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 226

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ.

Artinya: *Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur. (QS. Yasin : 35).*⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menekankan perintah untuk bekerja, menunjukkan keutamaan bekerja yang baik karena apabila yang kita kerjakan baik niscaya akan mendapatkan balasan yang baik begitupula sebaliknya, apabila kinerja yang kita miliki bagus maka apapun usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang baik, Niat dalam bekerja adalah untuk memperoleh berkah dan manfaat yang baik untuk diri sendiri dan orang lain bukan hanya semata untuk mencari uang saja.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kategori baik salah satunya dilihat dari mutu kerja karyawan. Mutu karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 399

strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa faktor kinerja atau tolak ukur yang dikatakan baik, yaitu⁸:

- a. Haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.⁹ Salah satu yang terjadi di lapangan adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang

⁸ Riniwati, Harsuko. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". (UB Press: Malang, 2011), h.65.

⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), h. 133

dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.¹⁰

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau bahwa masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas padahal nasabah sudah menunggu untuk dilayani serta waktu istirahat ada yang masih kembali ke tempat tidak tepat waktu ada juga yang tidak kembali lagi.¹¹

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha menghimpun dan menyalurkan dana yaitu Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al- Azhar Kota Lubuk Linggau tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah dengan karyawan. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik meneliti tentang “**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, adapun rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana sistem evaluasi kinerja karyawan pada BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau?
2. Bagaimana faktor-faktor kinerja sumber daya manusia pada BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau ?

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 126

¹¹ Observasi pada tanggal 2 Mei 2015

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis sistem evaluasi kinerja karyawan pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor kinerja sumber daya manusia pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang kinerja sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan terutama bagi BMT Al-Azhar dalam merekrut karyawan baru demi kelancaran kegiatan operasionalnya.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penelitian ini, berikut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait perihal yang sama yaitu:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Keterangan			
		Judul	Objek Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian
1	Irma Ika Melati	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)	Pegawai Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	-Sumber Data: Data Primer Dan Sekunder -Teknik Sampling -Metode Pengumpulan Data: Observasi, Dokumentasi Dan Wawancara -Analisis Data: Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis
2	Brilliant Rosy	Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun	Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun	Penelitian Kualitataif Deskriptif	-Sumber Data: Data Primer Dan Sekunder -Teknik Sampling -Metode Pengumpulan Data: Observasi, Dokumentasi Dan Wawancara -Analisis Data: Reduksi Data, Penyajian Data Dan Penarikan Kesimpulan
3	Nanik	Evaluasi Kinerja	Karyawan	Penelitian	-Sumber Data: Data

	Ustadiyatun	Karyawan Baitul Maal Wattamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta	BMT Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta	Kualitatif	Primer Dan Sekunder -Metode Pengumpulan Data: Observasi, Dokumentasi Dan Wawancara -Analisis Data: Reduksi Data, Penyajian Data Dan Penarikan Kesimpulan
4	Wiwik Arvolis	Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau	Karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau	Penelitian Kualitatif Deskriptif	-Sumber Data: Data Primer Dan Sekunder -Metode Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Dokumentasi. -Analisis Data: Reduksi Data, Penyajian Data Dan Penarikan Kesimpulan

Dari tabel diatas dapat dilihat perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya. Sedangkan persamaan dengan penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian kualitatif deskriptif kecualli dengan penelitian Irma Ika Melati. Dalam metode pengumpulan data sama halnya yang telah ddilakukan oleh ketiga peneliti terdahulu tersebut yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan sama dengan Brillian Rosy dan Nanik Ustadiyatun yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan bagian dari penelitian kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk membedah suatu fenomena di lapangan. Metode deskriptif kualitatif hanya memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mencatat, mengumpulkan data, mengorganisasi data, mencari dan menentukan pola apa yang dipelajari yang kemudian menganalisisnya kedalam tulisan.¹² Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan dan penjelasan yang objektif khususnya mengenai kinerja sumber daya manusia pada BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau di Jl. Yos Sudarso No. 13 Kel. Taba Jemekeh kec. Lubuk Linggau Timur Sumatera Selatan.

3. Subjek/Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek/informan ada 5 karyawan yang ada di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau yaitu:

¹² Meleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosela Karya, 2007), h. 284

Manager : Eti Nistika
Ka. Cab I : Rio N Fandiyanto
Accounting Officer : Oktika Wahyu Ningsih
Teller/Kasir : Nurul Hidayah
Customer Service : Fitri

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara langsung dengan responden terpilih melalui pengajuan daftar isian (terstruktur) dan wawancara tidak terstruktur. Data primer yang penulis gunakan adalah hasil wawancara terhadap karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas. Data sekunder yaitu diperoleh dari hasil studi perpustakaan, baik berupa bahan-bahan bacaan maupun data angka yang memungkinkan, serta berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau.

b. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.¹³ Teknik ini digunakan untuk mengamati, memahami peristiwa secara mendalam dan terfokus terhadap subjek penelitian. Dalam hal ini dilakukan observasi langsung di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau. Observasi yang dilakukan untuk mencari data yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Dalam hal ini peneliti mengamati cara kerja karyawan yang ada di BMT Al- Azhar tersebut.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit/kecil.¹⁴ Dalam hal ini pertanyaan-pertanyaan telah disusun terlebih dahulu untuk diajukan kepada karyawan agar mendapat data yang akurat tentang kinerja sumber daya manusia pada BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau.

¹³Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), cetakan ke-6, h. 175

¹⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 137

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa catatan yang sudah berlalu.¹⁵ Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen yang berupa foto-foto.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :¹⁶

1. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data adalah proses berupa membuat singkatan, coding, memusatkan tema, dan membuat batas-batas permasalahan. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang mempertegas, memperpendek dan membuat fokus sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.

2. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data adalah suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Dengan melihat Penyajian data (*data display*), peneliti akan mengerti apa yang terjadi dalam bentuk yang utuh.

¹⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*,.....h. 138

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 339-343.

3. Penarikan kesimpulan (*conclusi data*)

Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan melakukan pencatatan-pencatatan data. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk ditarik suatu kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

BAB I Menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang berisikan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi ini. Latar belakang masalah dapat memberikan informasi relevan untuk membantu menemukan pokok masalah dari hal umum kepada hal yang khusus. Pokok masalah merupakan pernyataan tentang suatu keadaan yang memerlukan pemecahan dan jawaban akibat dari ketidaksesuaian antara teori dan praktek. Batasan masalah dibuat untuk membatasi atau menghindari salah pengertian dalam menafsirkan konsep tersebut antara peneliti dan hasil penelitian. Rumusan malaha merupakan suatu pertanyaan yang dirumuskan secara formal atau pertanyaa yang diharapkan akan ditemukan jawabannya melalui penelitian yang dilakukan. Tujuan dari penilitian yang berisi penjelasan yang spesifik tentang hal-hal yang ingin di capai melalui penilitian yang dilakukan. Kegunaan penelitian menjelaskan secara tegas untuk apa penelilitian dilakukan dan memaparkan manfaat manfaat dalam mengembangkan penelitian. Penlitian terdahulu ditujukan untuk melihat lebih dalam permasalahan-permasalahan yang ada dalam

penelitian sekarang dan untuk melihat kekurangan penelitian terdahulu guna mendapatkan hasil penelitian baru yang baik dan bermanfaat. Sistematika penulisan Skripsi memaparkan setiap bab atau komponen-komponen dalam skripsi secara runtun dan singkat.

BAB II berisikan kajian teori, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan obyek penelitian melalui teori-teori yang mendukung secara relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi. Kemudian dikemukakan kerangka berfikir yang merupakan langkah-langkah dalam melakukan penelitian dan memperlihatkan masalah dalam penelitian, dan kemudian dikemukakan hipotesis yang memberikan arah bagi peneliti yang akan dilaksanakan, mencegah peneliti melakukan penelitian coba-coba, membantu peneliti untuk menghindari berbagai variabel pengganggu dan menjadi dugaan awal hasil penelitian.

BAB III berisikan metode penelitian yang merupakan pemecahan atas masalah yang diteliti agar lebih terarah. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan. Metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, populasi dan teknik sampling, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV berisi gambaran umum lokasi penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Gambaran umum merupakan penyajian informasi mengenai

lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah, yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Pengajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat menjelaskan sajian tabel atau grafik tersebut.

BAB V berisi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab hipotesis awal dan saran merupakan anjuran yang diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berguna bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.¹⁷

Sedangkan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹⁸

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya.¹⁹

¹⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 10

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 3

¹⁹Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 11

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarahkan industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.²⁰

Human Resources Management (manajemen sumber daya manusia) dapat diartikan sebagai suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih atau mengorganisasikan dan melayani mereka.²¹ Secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.²²

²⁰Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 2

²¹Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 193

²²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 6

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi/perusahaan secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya dan kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin.

Dalam mengembangkan tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini merupakan sumber daya manusia yang biasa disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam surat ar-Ruum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ
لِلَّهِ ذَلِكَ لَدَيْنُ لَقِيْمٍ ا وَلَكِنَّا اَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُوْنَ .

Artinya :Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Allah), tetaplal atas fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah, (itulah) agama yang lurus: tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (Q.S. al-Ruum: 30).²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa fitrah beragama tauhid tersebut sudah ada dalam diri manusia yang berupa naluri beragama yaitu agama tauhid (Islam), kecenderungan kepada yang hanif akan mengantarkan manusia ke suatu relasi yang amat kuat antara manusia dengan Allah swt

²³Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-kautsar, 2011), h. 256

dzat yang menciptakannya. Fitrah yang dimaksud dan diartikan sebagai agama yang hanif merupakan sebuah potensi dan kesiapan untuk memakrifatkan manusia kepada Allah swt, dan fitrah tersebut merupakan kekuatan yang membuat manusia cenderung kepada kebenaran, dan memiliki kesiapan untuk berbuat baik dan menolak semua jenis keburukan.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia:²⁴

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *jobspecification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

²⁴Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 14

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:²⁵

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekadar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya.

²⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 5

4. Lingkup Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Lingkup kegiatan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:²⁶

a. Dalam Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi: pemahaman tujuandan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuha sumber daya manusia bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhannya serta pengendaliannya.

b. Dalam Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya mencakup: rekrutmen , penyeleksian dan orientasi organisasi.

c. Dalam Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakn fungsi pemebrian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Kegiatannya mencakup: pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan perencanaan karier.

²⁶Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 7-8

d. Dalam Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi, pembinaan kesehatan dan keselamatan serta hubungan perburuhan, dan pemberhentian.

Manajemen sumber daya manusia tidak lain adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam urusan personalia. Secara lebih rinci ruang lingkup atau berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu :²⁷

a. Analisa Jabatan

Perusahaan harus mempersiapkan landasan yang kuat sebelum melaksanakan penerimaan karyawan. Yang dimaksudkan dengan analisa jabatan ialah suatu uraian tentang informasi sesuatu jabatan yang meliputi deskripsi jabatan dan spesifikasi syarat-syarat suatu jabatan.

b. Mencari Tenaga Kerja

HRM berfungsi untuk menjaga agar organisasi berjalan lancar. Oleh sebab itu perencanaan kebutuhan karyawan dan cara memperoleh serta mengangkatnya harus dipertimbangkan secara matang.

²⁷Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 197

c. Melaksanakan Seleksi

Seleksi yang dilakukan tentu disesuaikan dengan analisa jabatan yang ada. Pelaksanaan tes ini dapat dilakukan secara tertulis, wawancara, dan observasi.

d. Mengadakan Latihan

Latihan diberikan baik pada kepada karyawan lama yang akan menduduki jabatan baru untuk meningkatkan ketrampilannya, ataupun latihan untuk karyawan yang betul-betul baru.

e. Mengadakan Mutasi Dan Promosi

Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang setingkat dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, kerjasama serta keseimbangan intern perusahaan. Sedangkan promosi ialah pemindahan karyawan ke posisi baru yang lebih tinggi.

f. Memberikan Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang, kompensasi, atau imbalan ini termasuk di dalamnya upah, gaji, insentif, komisi, dan sebagainya yang mengikat karyawan sehingga karyawan mau dan senang bekerja.

g. Motivasi

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya.

h. Menjaga Suasana Kerja Dan Disiplin

Dengan suasana kerja yang nyaman menyenangkan, diharapkan disiplin akan meningkat. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

i. Menjaga Hubungan, Konflik Dan Komunikasi

Konflik sebenarnya dapat menimbulkan efek baik terhadap perusahaan, dapat meningkatkan produktifitas dan kreatifitas, asal pimpinan mampu mengeksploitasinya. Semua dapat diatasi dengan komunikasi yang baik dan terbuka antar sesama karyawan.

j. Pendelegasian

Pendelegasian ini biasanya dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab. Artinya seorang atasan memberi wewenang kepada bawahannya dalam mengerjakan sesuatu. Kemudian bawahan tersebut bertanggung jawab dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan yang jelas.

k. Organisasi Karyawan

Pihak pimpinan perusahaan harus memperhatikan aspirasi organisasi karyawan. Pengurus organisasi ini harus diajak kerjasama, dan diminta pendapat mereka, tentang langkah-langkah yang harus diperbaiki untuk kemajuan perusahaan. Sebab antara karyawan dan pimpinan seperti dua kutub berlawanan. Karyawan selalu menuntut imbalan yang banyak dan jam kerja diperpendek, atau waktu istirahat,

cuti selama mungkin. Sedangkan pimpinan ingin produktivitas meningkat, biaya karyawan ditekan seminimal mungkin.

l. Pemberhentian, pensiun, pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja, umumnya terjadi karena adanya masalah, apakah dari pihak karyawan atau dari pihak perusahaan. Pensiun dialami oleh setiap karyawan yang sudah tua, tidak sanggup lagi bekerja atau karena sudah melewati batas usia kerja pada perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan diharapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.²⁸

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil

²⁸Moekijat, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 89

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.²⁹

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.³⁰

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat

²⁹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 131

³⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 184

³¹Rival Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Terori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 47

yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*³²

Ayat di atas menjelaskan tentang peringatan keras terhadap orang-orang yang menyalahi perintah-perintah agama, baik itu pekerjaan yang baik maupun yang buruk, nantinya akan diperlihatkan Rasul dan kaum muslimin lainnya kelak dihari kiamat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli ialah:

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:³³

a. Kemampuan Karyawan

Kemampuan setiap individu harus disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, agar kinerja para individu dapat maksimal sehingga kualitas individu juga semakin meningkat.

³²Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Pustaka Al-kautsar, 2011), h. 123

³³Mangkunegara Dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 39

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabtannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-har, maka lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.³⁴

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.³⁵

b. Motivasi

Merupakan sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.³⁶

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan dimiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

³⁴Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 133

³⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189

³⁶Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 134

perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.³⁷

c. Dukungan yang diterima

Dukungan dapat membuat seseorang semakin termotivasi padahal yang sedang dikerjakannya. Hal ini juga berlaku pada individu tenaga kerja, semakin banyak dukungan yang diterima oleh seorang individu tenaga kerja maka dapat dipastikan kinerjanya meningkat.

d. Keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan

Keberadaan tempat bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang. Jadi, tempat bekerja hendaknya disesuaikan dengan jenis pekerjaannya agar seorang individu tenaga kerja merasa nyaman.

e. Hubungan mereka dengan organisasi

Seorang individu tenaga kerja diharapkan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hubungan yang baik akan membantu kinerja para individu tenaga kerja karena para individu akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.³⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :³⁹

³⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 190

³⁸ Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 27

³⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189-193

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memduahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

d. Keperibadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki keperibadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki keperibadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang

bersungguh-sungguh dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan dimiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan kerja karyawan akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi

akan menambah kinerja karyawan, bagi dunia usaha kedisiplinan tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah

3. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Berikut ini berapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:⁴⁰

a. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

b. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kepada seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan.

⁴⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 195-196

c. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk, ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.⁴¹

Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personil dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kinerja tim.⁴² Dasar penilaian dan unsur-unsur yang dinilai :⁴³

⁴¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta:GrahaIlmu,2012), h. 3

⁴²Yaslis Ilyas, *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 105

⁴³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), h. 93

a. Dasar Penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Penilai menilai pelaksanaan uraian pekerjaan itu baik atau buruk, selesai atau tidak, dan apa dikerjakan secara efektif atau tidak.

Dalam penilaian penyelesaian uraian pekerjaan, penilai mempergunakan standar sebagai alat ukur hasil yang di capai dan perilaku yang dilakukan, baik didalam maupun diluar pekerjaan karyawan.

1. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
 2. Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu
 3. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
 4. Produktifitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan tehnik pekerjaannya yang lebih baik.
-

5. Produktifitas per kapita adalah besarnya produksi yang dihasilkan perjiwa per satu jam/hari kerja.

b. Unsur-Unsur Yang Dinilai⁴⁴

1. Kesetiaan

Penilai pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam memenuhi aturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan padanya.

5. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

⁴⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2013), h. 95-96

6. Kerja Sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh dan mempunyai pribadi yang kuat.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang dan disukaioorang lain.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai , dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seseorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut akan memberi dampak positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.⁴⁵

Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data

⁴⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), h. 138

diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.⁴⁶

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan
- b. Keputusan Penempatan
- c. Perencanaan Dan Pengembangan Karier
- d. Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan
- e. Penyesuaian Kompensasi
- f. Inventori Kompetensi Pegawai
- g. Kesempatan Kerja Adil
- h. Komunikasi Efektif Antara Atasan Bawahan
- i. Budaya Kerja
- j. Menerapkan Sanksi

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut Sedarmayanti sebagai berikut:⁴⁷

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

⁴⁶Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ..., h. 138

⁴⁷Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ..., h. 138

- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang / rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkemabangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Manfaat dari penilaian kinerja, dirasakan baik oleh pemimpin termasuk pemilik perusahaan maupun karyawan atau personel yang dinilai:⁴⁸

- a. Manfaatnya bagi pimpinan atau pemilik perusahaan antara lain adalah:
 - 1. Dokumentasi mengenai hasil penilaian kinerja bisa digunakan untuk kepentingan hukum.
 - 2. Hasil penilaian dapat merupakan dasar rasional untuk menentukan bonus.

⁴⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 139-140

3. Dimensi dan standar-standar yang ada dalam penilaian dapat membantu pelaksanaan pencapaian sasaran strategis dan memperjelas kinerja apa yang diharapkan oleh perusahaan.
 4. Memberikan feedback kepada individu tentang sejauh mana manajemen menilai kinerjanya.
 5. Disamping untuk keperluan penilaian individu, penilaian kinerja diharapkan juga memberikan penilaian terhadap sejauh mana sikap dan kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dalam tim.
- b. Manfaatnya bagi personel atau karyawan yang dinilai antara lain:
1. Feedback hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan.
 2. Untuk memperbaiki kinerja memerlukan assesment.
 3. Demi keadilan dalam pemberian kompensasi dan promosi diantara karyawan memang perlu dilakukan penilaian yang tepat untuk bisa membedakan mana yang kinerja baik dan mana yang kurang.
 4. Assesment dan penghargaan terhadap tingkat kinerja seseorang melalui penilaian yang objektif akan dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

C. Baitul Maal Wattamwil (BMT)

1. Pengertian Baitul Maal Wattamwil

Baitul Maal Wattamwil (BMT) merupakan kependekan dari *Baitul Maal wattamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tamwil*. Secara *harfiyah/ lughowi baitul mal* berarti rumah dana dan *baitul*

tamwil berarti rumah usaha. *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) merupakan kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dalam upaya pengentasan kemiskinan.⁴⁹

2. Prinsip Utama Baitul Maal Wattamwil

Dalam melaksanakan usahanya baitul maal wattamwil, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut :⁵⁰

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikannya pada prinsip-prinsip Syari'ah dan muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlaq mulia.
- c. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi.
- d. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen baitul maal wattamwil.
- e. Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik, tidak tergantung pada dana-dana pinjaman tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.

⁴⁹Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004), h .126

⁵⁰Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004), h .127-128

- f. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi, dengan bekal pengetahuan, dan keterampilan yang senantiasa ditingkatkan yang dilandasi keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan rohani.
- g. Istiqomah, yakni konsisten, konsekuen, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa.dan akhirat.

3. Fungsi Baitul Maal Wattamwil

Dalam rangka mencapai tujuannya, baitul maal wattamwil berfungsi sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong, dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- d. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pemilik dana dengan dhuafa terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, hibah dan lain-lain.
- e. Menjadi perantara keuangan antara pemilik dana , baik sebagai pemodal maupun sebagai penyimpan dengan pengguna dana untuk usaha pengembangan produktif.

4. Tujuan Baitul Maal Wattamwil

Didirikannya baitul maal wattamwil bertujuan, meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pengertian tersebut diatas dapat dipahami bahwa baitul maal wattamwil berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan (*empowering*) supaya dapat mandiri. Dengan sendirinya, tidak dapat dibenarkan jika para anggota dan masyarakat menjadi sangat tergantung kepada baitul maal wattamwil. Dengan menjadi anggota baitul maal wattamwil, masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan usahanya.⁵¹

⁵¹Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h. 130

BAB III

DESKRIPSI WILAYAH

A. Sejarah BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

1. Latar Belakang Berdirinya BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

Cikal bakal berdirinya Simpan Pinjam Syariah dimulai dari beroperasinya Bank Santri Modern (BSM) yang dikelola oleh manajemen di bawah pengawasan Pimpinan Pondok Pesantren Al-Azhaar KH. Ah. Mansur, Adam SE, M.Pd.I selama 2 tahun, dari tahun 2007 s/d tahun 2009. Pendirian Bank Santri Modern (BSM) dimaksudkan untuk menganalisa dan mempelajari manajemen perbankan dengan mengelola dana pondok. Berbekal pengalaman operasional BSM tersebut Pimpinan pondok melihat beberapa peluang dan tantangan dalam membangun lembaga keuangan mikro berbasis Syariah, antara lain : 1) Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal terpenting dan menjadi prasyarat utama dalam mengelola lembaga keuangan mikro, 2) Nama usaha yang harus Marketable. Pemakaian nama Bank Santri Modern (BSM) dianggap tidak marketable karena tidak dikenal di kalangan usaha perbankan. Oleh karenanya Pimpinan Pondok kemudian sepakat menggunakan “BMT SYARIAH AL-AZHAAR” sebagai nama baru usaha simpan pinjam ini, 3) Sumber dana yang kuat dan likuid.⁵²

2. Legalitas Hukum

⁵² Sumber Data Yang Ber
pada tanggal 24 Desember 2015

- a. Akta Notaris oleh Harijanto Tjiwidjaja, SH dengan nomor ; 79 Tanggal
24 November 2011
- b. Terdaftar pada Dinas Koperasi , Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan
Pengelolaan Pasar

Badan Hukum Nomor: 0011a/BH/VII.8/2011, tanggal 12 Desember
2011:

- a. Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor ; 061226400404
- b. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor; 556/06-
12/SIUP/XII/2011
- c. Izin Tempat Usaha (ITU) Nomor; 001/ITU/KPP/XII/2011
- d. NPWP BMT Syariah Al-Azhaar, Nomor ; 03.143.110.9-303.000

B. Visi dan Misi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

1. Visi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

Mewujudkan budaya bisnis yang jujur, amanah dan syariah serta berorientasi pada pemberdayaan ekonomi rakyat yang berkeadilan menuju masyarakat yang sejahtera lahir dan batin.

2. Misi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

- a. Membangun system ekonomi yang mandiri berlandaskan Al-Quran dan Sunnah, terhindar dari transaksi ribawi.
- b. Memberikan kredit usaha dengan pola infaq dan pola margin bagi hasil.
- c. Memberikan margin bagi hasil yang adil bagi penabung (shahibul maal) dengan pembagian bagi hasil yang transparan.

- d. Memberikan kredit kepemilikan barang dengan system lebih transparan.
- e. Memberikan talangan haji dan umroh yang barokah.
- f. Menyiapkan masa depan yang barokah dengan dana pensiun dan asuransi pendidikan.
- g. Memberikan pelayanan islami, sepenuh hati dan sesuai kaidah.

C. Produk-Produk BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

1. Produk Simpanan

a. Simpanan Pokok

Adalah simpanan awal ketika menjadi anggota KJKS BMT Syariah Al-Azhaar, yang mana simpanan ini tidak dapat diambil selama yang bersangkutan masih menjadi anggota BMT. Setoran awal simpanan pokok: Rp. 250.000,-

b. Simpanan Wajib

Adalah simpanan wajib yang dibayarkan setiap bulan selama menjadi anggota KJKS BMT Syariah Al-Azhaar, yang mana simpanan ini tidak dapat diambil selama yang bersangkutan masih menjadi anggota BMT. Setoran awal simpanan wajib : Rp.50.000 (setiap bulan).

c. Simpanan Sukarela

1. Tanjah (Tabungan An-Najah)

Adalah tabungan khusus guru dan karyawan di lingkungan Pondok Pesantren dengan bagi hasil yang diatur bersama antara shahibul maal (penabung) dengan pengelola (BMT). Tabungan bisa ditarik dan disetor setiap saat di kantor pusat BMT atau di kantor kas BMT. Setoran awal Rp. 30.000,-.

2. Taslim (Tabungan Muslim)

Tabungan ini diperuntukkan untuk ummat muslim yang menginginkan uang aman dan berkah. Tabungan ini bisa ditarik dan disetor setiap saat di kantor pusat BMT pada jam kerja. System bagi hasil dapat diatur bersama antara shahibul maal (penabung) dengan BMT (pengelola). Setoran awal Rp. 50.000,-

3. Tabsan (Tabungan Santri)

Tabungan santri adalah simpanan sukarela yang diperuntukkan bagi santri atau pelajar di wilayah kota Lubuklinggau. Simpanan ini tidak membebankan biaya administrasi bulanan kepada nasabah. Setoran Awal Rp.25.000.

4. Tampan (Tabungan Masa Depan)

Tabungan masa depan diperuntukkan bagi santri atau siswa yang berniat menyiapkan masa depan pendidikannya. Sehingga setelah tamat SMA tidak memberatkan orang tua untuk biaya melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi. Bagi hasil Margin bagi hasil juga ditentukan bersama antara shahibul maal (penabung) dengan BMT (pengelola). Setoran Awal Rp.50.000.

2. Deposit Syariah

a. Deposito As-salam

Deposito As-Salam adalah simpanan berjangka. Simpanan ini hanya dapat diambil sesuai akad antara shahibul maal (depositor) dengan BMT (pengelola). Semakin lama jangka waktu deposito, semakin besar pula prosentase bagi hasilnya. Dengan nisbah bagi hasil mulai dari 1,5 % s/d 2 % setiap bulannya secara flat. Atau bisa juga Syariah murni dengan sistem bagi hasil.

1. Deposit awal Rp. 5.000.000
2. Foto copy KTP (yang masih berlaku)
3. Mengisi form akad kesepakatan bersama
4. Sistem laporan berbasis Software Akuntable

3. Pembiayaan

a. Pembiayaan Dana Tunai Syariah

Adalah pembiayaan pinjaman dana tunai kepada nasabah/anggota/non anggota KJKS BMT Syariah Al-Azhaar yang berprofesi sebagai pedagang atau wirausaha mandiri dengan skala mikro dan menengah.

Dengan akad murobahah yang mana nisbah bagi hasilnya dapat ditentukan secara infaq kesepakatan antara pihak BMT dan pihak peminjam, disesuaikan dengan survey kelayakan nasabah. Pembiayaan mulai dari Rp.1.000.000,- s/d 15.000.000,- dengan jangka waktu yang fleksible serta system angsuran mingguan dan harian.

Persyaratannya:

1. Pendaftaran anggota Koperasi BMT Al-Azhaar
 2. Foto Copy KTP dan KK (yang masih berlaku)
 3. Memiliki Usaha (min. 1 tahun)
 4. Memiliki tempat tinggal menetap
 5. Survey Kelayakan Nasabah dan Usaha
- b. Pembiayaan Kredit Kepemilikan Barang

Adalah pembiayaan kredit kepemilikan barang elektronik / furniture rumah tangga yang ditujukan bagi nasabah/anggota/non anggota KJKS BMT Syariah Al-Azhaar. Dengan akad jual beli Murobahah, yang mana nasabah mengetahui secara jelas selisih harga barang yang dijual secara kredit oleh pihak BMT, dengan jangka waktu yang fleksible dan system angsuran Bulanan/Harian/Mingguan.

Persyaratannya :

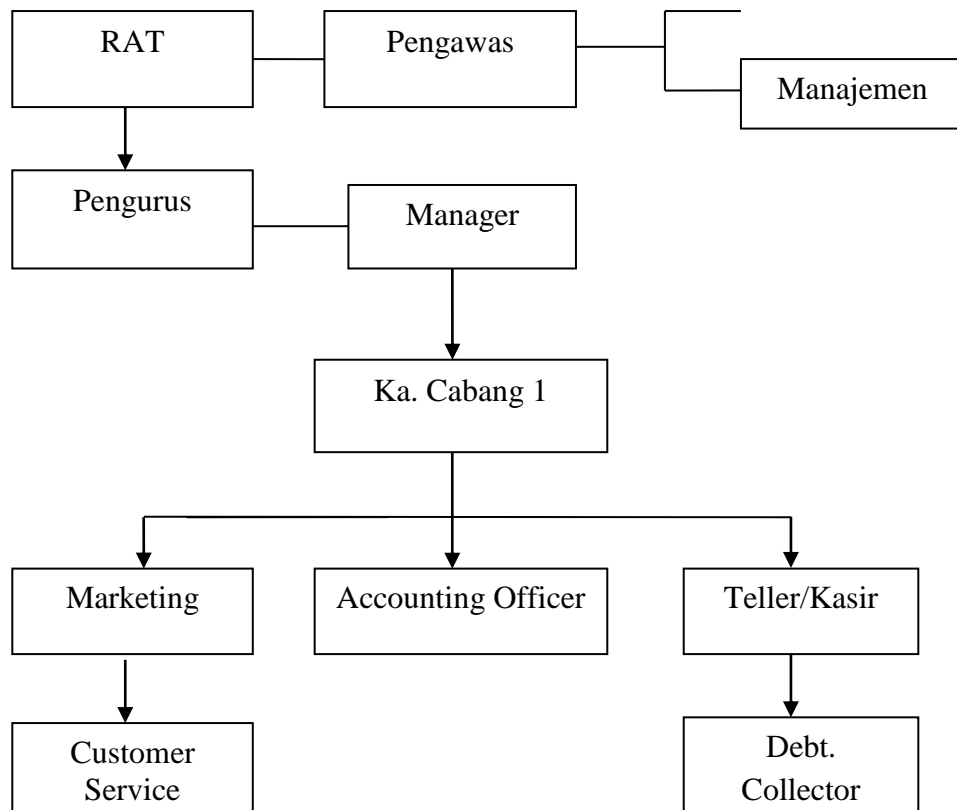
1. Pendaftaran anggota Koperasi BMT Al-Azhaar
2. Foto Copy KTP dan KK (yang masih berlaku)
3. Memiliki Usaha (min. 1 tahun)
4. Memiliki tempat tinggal menetap
5. Survey Kelayakan Nasabah dan Usaha

D. Struktur Organisasi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

Gambar 1.1

Struktur Organisasi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau

Syariah



Adapun anggota kepengurusan dalam struktur organisasi pengelola BMT adalah sebagai berikut:

Dewan Pengurus

Ketua : Kh. Ah. Mansyur Adam,SE,M.Pd.I

Sekretaris : Sari Intan,S.Pd

Bendahara : Koriah AB,S.Pd.I

Manager : Eti Nistika

Ketua Cabang I : Rio N Fandiyanto

Marketing : Jondra Volta, S.Kom

Accounting Officer : Oktika Wahyu Ningsih

Teller/Kasir : Nurul Hidayah

Customer Service : Fitri

Debt. Collector : M. Badrus. S

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan

BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau dalam menjalankan perannya sebagai lembaga keuangan syariah yang berorientasi pada pengembangan perekonomian masyarakat menengah kebawah berusaha semaksimal mungkin mengoptimalkan peran dan kinerjanya dalam melayani nasabah dalam hal ini adalah masyarakat. Kegiatan operasional BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau berpedoman pada serangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu unsur esensial bagi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau untuk mengetahui efektifitas kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi evaluasi kinerja karyawan pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Seorang karyawan yang telah bekerja dalam periode tertentu memiliki sejumlah hasil penilaian kinerja. BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawannya melalui beberapa tahap. Tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Menetapkan Tujuan

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi kinerja diharapkan dapat memberikan arah dan panduan dalam upaya mewujudkan kualitas kinerja karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk

Linggau. Sebagaimana yang diutarakan oleh Ibu Eti Nistika manajer BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau sebagai berikut:

”Sebelum melaksanakan evaluasi, BMT AL- Azhar Kota Lubuk Linggau menentukan tujuan dari evaluasi tersebut. Diantaranya tujuan diadakannya evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan dalam satu periode. Dengan adanya evaluasi kinerja juga dapat sebagai pengembangan sumber daya manusia, pemberian reward, kompensasi, komunikasi dan dapat memberikan informasi kepada manajer untuk pengambilan keputusan.”⁵³

Dari petikan wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa yang menjadi tujuan dilakukannya evaluasi kinerja di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau yaitu, sebagai berikut :

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya pengoptimalisasian sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan bagi kepentingan jabatannya dalam jangka panjang. Upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau adalah dengan mengadakan pelatihan melalui kursus dan seminar. Pelatihan tersebut diharapkan dapat mengembangkan kemampuan kinerja karyawan.

b. Pemberian reward

Selain pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja juga dapat digunakan sebagai proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Pemberian reward tersebut dilakukan dengan harapan

⁵³Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kegiatan operasional BMT dapat berjalan dengan baik.

c. Motivasi

Motivasi merupakan sikap kerja yang dibangun oleh karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari kesadaran diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan selalu berusaha secara maksimal. Karyawan BMT selalu bersikap yang positif terhadap situasi kerjanya, hal itu menunjukkan bahwa karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

d. Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, besarnya kompensasi selalu dikaitkan dengan seberapa besar peran karyawan dalam organisasi.

e. Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi secara efektif merupakan salah satu kemampuan yang penting, karena dengan adanya komunikasi, pekerjaan dapat berjalan lebih lancar. Selain itu, adanya komunikasi yang baik dapat mempermudah evaluasi sehingga tujuan evaluasi dapat tercapai.

Dengan demikian, dilakukannya evaluasi di BMT telah sedikit banyak mengacu pada tujuan dari evaluasi kinerja yang dikemukakan

oleh Eti Nistika yaitu: 1). Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2). Pemberian reward, 3). Pemberian kompensasi, 3). Motivasi, 4). Komunikasi.⁵⁴ Akan tetapi, masih terdapat tujuan organisasi yang tidak menjadi perhatian dari BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau, yaitu perencanaan sumber daya manusia. Mungkin dalam hal ini manajer menganggap bahwa perencanaan sumber daya manusia belum menjadi fokus dari tujuan penilaian di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau.

2. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan

Sistem evaluasi kinerja merupakan sebuah elemen penting bagi terselenggaranya evaluasi kinerja karyawan. Dengan adanya sistem evaluasi manajer mendapatkan pedoman untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap karyawannya. Hal ini disebabkan adanya sistem tersebut akan mempermudah dalam menentukan tentang unsur-unsur yang akan dievaluasi, waktu pelaksanaan evaluasi, pelaku evaluasi metode yang akan digunakan dalam evaluasi. Uraian selanjutnya dapat dijelaskan sebaga berikut:

a. Unsur- Unsur Yang Dievaluasi

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja dibutuhkan unsur-unsur yang akan dievaluasi yang dapat mendukung kelangsungan pelaksanaan evaluasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Eti Nistika, sebagai berikut.

”Kami dalam melakukan evaluasi berusaha menerapkan sistem evaluasi kinerja yang salah satunya mencakup tentang unsur-unsur

⁵⁴Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

yang harus diperhatikan. Dan BMT menggunakan unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan kepemimpinan sebagai unsur- unsur yang dievaluasi.”⁵⁵

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijabarkan tentang unsur- unsur yang digunakan dalam evaluasi yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat kerja akan menjadi modal awal karena karyawan dengan penuh kesadaran akan dapat mentaati dan melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya paksaan. Karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau membuktikan kesetiaan tersebut dengan menjalankan tugasnya dengan baik dan menjaga nama baik BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau di mata masyarakat khususnya para nasabah.

2. Prestasi kerja

Selain kesetiaan, prestasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap hasil evaluasi kinerja karyawan. Dengan prestasi kerja, karyawan akan mengetahui kinerjanya apakah terjadi peningkatan atau penurunan. Disamping itu, dengan prestasi kerja karyawan akan berpeluang mendapatkan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

BMT AL- Azhar Kota Lubuk Linggau telah menerapkan reward sebagai salah satu metode yang digunakan untuk menarik karyawannya agar meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik,

⁵⁵Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

sehingga diharapkan BMT AL- Azhar Kota Lubuk Linggau akan terus berkembang. BMT AL- Azhar Kota Lubuk Linggau memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dengan menaikkan jabatannya atau dengan menambah kompensasi.

3. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan tanggung jawab tersebut harus dibuktikan dengan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan berani menghadapi segala resiko terhadap tindakan yang dilakukan.

Karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau selalu menanamkan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaannya, salah satunya dibuktikan dengan memasarkan produk- produk BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau kepada para nasabah dengan mendatangi tempat tinggal para nasabah yang belum bergabung untuk menarik mereka agar mau bergabung serta memberikan pelayanan kepada nasabah yang sudah bergabung mengenai segala hal yang berkaitan dengan BMT .

4. Kejujuran

Selain tanggung jawab yang harus dimiliki oleh semua karyawan, kejujuran pun harus selalu melekat pada setiap

karyawan. Dengan kejujuran semua wewenang yang diberikan tidak disalahgunakan untuk hal- hal yang mengarah kepada kemaksiatan.

5. Kerja sama

Kerja sama merupakan indikasi bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Dengan adanya kerja sama tim, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. BMT AL-Azhar Kota Lubuk Linggau menerapkan kerja sama tim dalam tiap- tiap divisi.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk membimbing, memberikan semangat, dan memotivasi para karyawan atau tim kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jiwa kepemimpinan sangat diperlukan bagi seseorang yang mempunyai andil yang besar terhadap jalannya organisasi. Kepala setiap divisi misalnya, mereka harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk memimpin karyawan yang menjadi bawahannya sehingga kegiatan operasionalnya di dalam organisasinya dapat berjalan dengan baik.

Sebagaimana uraian di atas, BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau menerapkan hal yang sama. Setiap kepala divisi diharuskan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi sehingga

diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan, BMT AL-Azhar Kota Lubuk Linggau menggunakan aspek-aspek/ unsur-unsur kinerja yang dikemukakan oleh Siswanto B. Sastrohadiwiryo, dalam bukunya yang berjudul Manajemen Tenaga Kerja.

b. Pelaksanaan/ Waktu Evaluasi

Penentuan waktu pelaksanaan evaluasi kinerja disesuaikan dengan tujuan evaluasi. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang mengacu kepada pengembangan kualitas sumber daya manusia, evaluasi dilakukan dalam beberapa periode. Untuk mengetahui perkembangan organisasi, biasanya evaluasi dilakukan setiap satu periode kinerja dengan interval enam bulan sampai satu tahun. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Oktika Wahyu Ningsih sebagai berikut.

”Dalam melakukan evaluasi BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau menentukan dua waktu. Artinya setiap cabang diberikan wewenang untuk melakukan evaluasi secara intern tentang kinerjanya, biasanya itu dilakukan setiap bulan. Sedangkan evaluasi kinerja karyawan untuk semua cabang dilakukan setiap enam bulan sekali, tetapi tidak menutup kemungkinan diselenggarakan setiap tiga bulan atau tergantung kondisi juga mbak.”⁵⁶

Berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi, BMT AL- Azhar Kota Lubuk Linggau memiliki dua kriteria waktu yaitu Evaluasi intern setiap cabang dilakukan setiap satu bulan sekali. Evaluasi ini

⁵⁶Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

dimaksudkan untuk mengetahui kinerja karyawan selama satu bulan. Umpan balik dalam evaluasi ini adalah dengan pemberian bonus atau tunjangan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian diharapkan karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain evaluasi intern cabang, BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau juga melaksanakan evaluasi kinerja karyawan setiap enam bulan sekali. Dalam evaluasi tersebut setiap kepala cabang mengemukakan hasil kerja karyawannya dalam kurun waktu enam bulan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan BMT. Dengan demikian, dalam menentukan pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau menetapkan pelaksanaan evaluasi dua kali dalam periode, yaitu evaluasi dilakukan setiap bulan untuk setiap cabang dan enam bulan untuk keseluruhan karyawan BMT.

c. Pelaku Evaluasi

Unsur penting yang tidak dapat dilepaskan dalam melakukan evaluasi adalah pelaku evaluasi. Dalam BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau, evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh Manajer BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau. Hal tersebut sesuai dengan tugas Manajer yang salah satu diantaranya adalah mengevaluasi kinerja karyawan. Disamping itu, kepala cabang juga mempunyai peranan yang sama

dengan manajer yaitu melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawannya disetiap cabang.

d. Metode yang digunakan dalam Evaluasi

Metode merupakan sarana yang digunakan untuk mempermudah jalannya suatu kegiatan. Dalam melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawannya, pelaksana evaluasi harus memperhatikan metode yang digunakan dalam evaluasi, sehingga pelaksanaan evaluasi dapat berjalan dengan baik. Dalam melakukan evaluasi, BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau menggunakan beberapa metode evaluasi, seperti yang dikemukakan oleh Eti Nistika, sebagai berikut:

”Sebenarnya dalam melakukan evaluasi BMT belum sepenuhnya memenuhi standar evaluasi. Tetapi manajer mengutip aspek-aspek yang dievaluasi dari metode evaluasi.”⁵⁷

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Metode yang terbaik dalam melakukan evaluasi adalah dengan bertanya kepada mereka yang terlibat, yaitu manajer dan karyawan tentang aspek-aspek yang dievaluasi. Dengan bertanya kepada manajer selaku pelaku evaluasi secara tidak langsung akan mengetahui metode evaluasi yang diterapkan. Tetapi evaluasi yang baik adalah menganalisis kinerja organisasi untuk sejauh mana peningkatan dapat dianggap sebagai akibat dari sistem evaluasi.

⁵⁷ Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

Memang sulit untuk menentukan hubungan langsung tetapi evaluasi secara lebih mendalam antara manajer dengan karyawan mengenai dampak dari proses tersebut mungkin akan mengungkapkan bidang-bidang di mana kinerja yang telah terjadi peningkatan.

B. Faktor-Faktor Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian selama di lapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab terhadap permasalahan yang diambil, hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Sebagaimana pemaparan dari Ibu Oktika Wahyu Ningsih, sebagai berikut:

“Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan, selalu tepat waktu serta sesuai dengan apa yang diminta oleh pimpinan dan tidak pernah datang ke kantor terlambat, karena disiplin diri bagi saya itu sangat penting dan perlu dijaga sehingga kedisiplinan ini dapat menular ke teman bekerja yang lain.”⁵⁸

Sedangkan Ibu Eti Nistika menuturkan bahwa: “Saya dapat melaksakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu namun jika tugas yang diberikan susah dipahami biasanya lebih dari waktu yang diberikan dan saya pernah datang tidak tepat waktu jika terdapat halangan di jalan atau ada kegiatan yang tidak bisa di tinggalkan.”⁵⁹

2015 ⁵⁸ Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

⁵⁹ Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

Dan Bapak Rio N Fandiyanto mengatakan bahwa: “Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan berusaha untuk bersikap disiplin dalam berbagai hal.”⁶⁰

Selanjutnya, pemaparan dari Ibu Nurul Hidayah bahwa: “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi .”⁶¹

Selanjutnya, Ibu Fitria menuturkan bahwa: “Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja serta memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja. Dan saya merasa peran instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan merupakan hal yang positif dalam membangun kedisiplinan karyawan.”⁶²

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Karyawan BMT Al-Azhar sudah menerapkan disiplin dalam bekerjanya salah satunya dengan waktu datang dan pulang kerjanya selalu

⁶⁰Rio N Fandiyanto, Ka Cab 1, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁶¹Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁶²Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

tepat waktu tetapi ada juga yang masih datang tidak tepat waktu, disiplin bukan saja soal waktu tapi juga soal sopan santun berbicara dengan nasabah.

2. Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan yang dimaksud harus disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, tapi dari pengamatan saya ada karyawan di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau ini bekerja belum sesuai dengan kemampuan realitinya. Sebagaimana pemaparan dari Ibu Oktika Wahyu Ningsih, sebagai berikut:

“Selama saya bekerja di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau selalu sesuai dengan kemampuan saya, tidak pernah diberikan tugas diluar kemampuan saya. Namun jika ada tugas yang belum pernah dikerjakan sebelumnya selalu diberikan penjelasan oleh atasan cara mengerjakan tugas baru tersebut sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan sesuai keinginan walaupun kadang tidak tepat waktu.”⁶³

Sedangkan Ibu Eti Nistika menuturkan bahwa: “Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sehingga kemampuan saya mengerjakan tugas cukup bagus dan hampir semua pekerjaan bisa saya selesaikan.”⁶⁴

Dan Ibu Mellalia Eka Putri mengatakan bahwa: “Saya selalu mengikuti pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun pendidikan saya sesuai dengan jalur atau pekerjaan yang diberikan saya tetap mengikuti pelatihan Serta atasan juga

2015 ⁶³Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

⁶⁴Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.”⁶⁵

Selanjutnya, pemaparan dari Ibu Nurul Hidayah bahwa: “Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin dan saya juga mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.”⁶⁶

Selanjutnya, Ibu Fitria menuturkan bahwa: “Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan Saya, serta saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman dan sering mengikuti pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.”⁶⁷

Dari hasil wawancara dan analisa yang peneliti lakukan kemampuan karyawan BMT Al-Azhar sudah baik karena penempatan dan porsi pekerjaan telah sesuai dengan bidang dan jurusan masing masing. Kemampuan karyawan dalam bekerja ini sangat penting karena sebagai motor penggerak perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan. kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuam yang diinginkan.

⁶⁵Mellalia EkaPutri, Admin, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015.

⁶⁶Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁶⁷Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

3. Motivasi

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Jika karyawan dimiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebagaimana pemaparan dari Ibu Oktika Wahyu Ningsih, sebagai berikut:

“Selama saya bekerja di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau yang dapat memotivasi saya adalah cita-cita dan orang tua saya. Oktika mengatakan orang tuanya sumber semangat untuk melakukan pekerjaan yang dia lakukan sekarang karena orang tuanya selalu memberikan motivasi dan mendorong untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.”⁶⁸

Dan Bapak Rio N Fndiyanto mengatakan bahwa: “Yang dapat memotivasi saya adalah diri saya sendiri, tekad yang kuat untuk berkembang hingga semangat bekerja dapat timbul, saya berusaha bersemangat untuk bekerja karena ingin menunjukkan bahwa saya mampu melakukan pekerjaan dan bermanfaat untuk orang lain sehingga bisa menjadi diri yang positif dan selalu penuh semangat.”⁶⁹

Selanjutnya, pemaparan dari Ibu Nurul Hidayah bahwa: “Yang dapat memotivasi saya dalam bekerja adalah rasa kebersamaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan tujuan serta sasaran dari pekerjaan yang dijalani dapat tercapai.”⁷⁰

Sedangkan Ibu Eti Nistika menuturkan bahwa: “Dengan adanya gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang sesuai dengan pekerjaan serta dapat memenuhi kebutuhan saya, secara otomatis motivasi untuk bekerja itu akan terbentuk.”⁷¹

2015 ⁶⁸Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

⁶⁹Rio N Fandiyanti Ka. Cab, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷⁰Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷¹Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

Selanjutnya, Ibu Fitria menuturkan bahwa: “Agar lebih semangat dan dapat bekerja dengan baik yang dapat memotivasi saya adalah diri saya sendiri, hubungan rekan kerja yang terjalin baik dan atasan yang selalu memberikan arahan yang baik. Semangat timbul karena ingin mendapatkan teman sebanyak-banyaknya, ingin mendapatkan pengalaman baru dan selalu ingin bermanfaat bagi orang lain serta adanya suasana lingkungan kerja yang baik yaitu adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dalam memberikan arahan.”⁷²

Motivasi dalam bekerja pada karyawan BMT Al-Ahar Kota Lubuk Linggau sudah didukung dari keluargadan atasannya. Sehingga ini menumbulkan suasana bekerja yang baik dan tenang. Karyawan BMT Al-Azhar menyatakan semangat bekerja dan senang dalam bekerja karena adanya motivasi ini.

4. Dukungan Yang Diterima

Semakin banyak dukungan yang diterima oleh seorang karyawan maka dapat dipastikan kinerjanya akan meningkat. Sebagaimana pemaparan dari Ibu Oktika Wahyu Ningsih, sebagai berikut:

“Kami mendapatkan bimbingan langsung dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, dan juga mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan baik agar kita mudah diterima di lingkungan tempat kita bekerja serta dapat bermanfaat untuk diri kita sendiri, keluarga dan juga masyarakat.”⁷³

Dan Bapak Rio N Fandiyanto mengatakan bahwa: “Dalam bekerja rekan kerja selalu peduli dan memberikan dukungan atau bantuan terhadap

⁷²Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷³Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

pekerjaan saya. Atasan saya mampu memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik.”⁷⁴

Sedangkan ibu Eti Nistika menjelaskan bahwa: “Selama bekerja di BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau, atasan saya selalu mendukung saya apabila saya berkeinginan untuk mengembangkan pengetahuan dan juga keahlian, keluarga juga ikut berperan dalam memberikan dukungan serta izin untuk mengembangkan pengetahuan.”⁷⁵

Selanjutnya, pemaparan dari Ibu Nurul Hidayah bahwa: “Saya bekerja di BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau mendapat dukungan dan bimbingan yang baik dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga membuat saya lebih semangat dan dapat bekerja dengan baik. selain atasan sesama karyawan saling mendukung dan memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan serta selalu membantu jika terdapat kesalahan atau ketidak pahaman dalam melakukan pekerjaan.”⁷⁶

Sedangkan menurut ibu Fitria menjelaskan sebagai berikut: “Dari pandangan saya, atasan tidak pernah membiarkan begitu saja ketika ada tugas yang tidak dimengerti oleh karyawannya, atasan selalu memberikan penjelasan dan bimbingan pada karyawan ketika ditemukan tugas-tugas baru yang cukup sulit. Selain itu sesama karyawan juga saling tolong menolong jika ada karyawan yang tidak faham dengan tugas yang

⁷⁴Rio N Fandiyanto, Ka. Cab 1, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷⁵Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷⁶Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

dikerjakan maka karyawan yang faham selalu memberikan penjelasan selagi tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan”⁷⁷

Dari hasil wawancara tentang dukungan yang diterima dari karyawan BMT Al-Ahar dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Al-Ahar sudah cukup memuaskan mendapat dukungan dari atasan, sesama karyawan dan juga dari keluarga. Hal ini menimbulkan semangat bekerja yang baik serta merasa nyaman dalam bekerja. Serta atasan juga menyediakan fasilitas penunjang untuk mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5. Keberadaan Yang Mereka Lakukan

Keberadaan tempat bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang. Sebagaimana Bapak Rio N Fandiyanto menuturkan bahwa:

“Saya sudah berkerja ditempat yang sesuai dengan keahlian dan jurusan saya, begitupun juga karyawan yang lain dan diakui oleh atasan keberadaan mereka berkerja di BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau. Dan saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan karena saya berkerja sesuai dengan kemampuan, tanpa ada paksaan dan selalu mendapatkan arahan dan bimbingan dari atasan yang ada di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau”⁷⁸

Ibu Oktika Wahyu Ningsih menuturkan sebagai berikut: “Kami berkerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, dan berkerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan serta saling menghormati antar sesama,

⁷⁷Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁷⁸Rio N Fandiyanti, Ka.Cab, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

sehinga rasa aman dan nyaman terhadap keberadaan yang diterima dapat dirasakan.”⁷⁹

Sedangkan ibu Eti Nistika menuturkan bahwa: “Selama bekerja di BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau, kami diberlakukan secara adil dan juga merasa pekerjaan yang kami lakukan sesuai dengan bidang masing-masing, dan juga saling membantu.”⁸⁰

Ibu Nurul Hidayah menuturkan sebagai berikut: “Keberadaan kami dalam bekerja merasa sangat nyaman, karena setiap pekerjaan yang kami lakukan sangat dihargai dan kami selalu bekerja secara profesional, sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang ingin dicapai.”⁸¹

Sedangkan menurut Ibu Fitria menjelaskan sebagai berikut: “Menurut saya, keberadaan kami di BMT Al-Azhar sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, saling bekerja sama, menghargai dan kesuksesan yang diperoleh merupakan hasil kerja keras bersama. Tanpa adanya rasa saling mencurigai antar sesama rekan kerja. Mudah-mudahan sikap dan keadaan ini dapat ditingkatkan lagi untuk kemajuan BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau”⁸²

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa keberadaan karyawan dan atasan pada tempat kerja sangat dibutuhkan dan posisi

2015 ⁷⁹Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

⁸⁰Eti Nistika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁸¹Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁸²Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

penempatan yang diberikan oleh atasan sudah sesuai. Karyawan selalu menjaga kebersamaan dan tidak pernah terjadi keributan antar karyawan.

6. Hubungan Mereka Dengan Organisasi

Hubungan yang baik akan membantu kinerja para individu tenaga kerja karena para individu akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ibu Nurul Hidayah bahwa:

“Hubungan saya dengan atasan, sesama karyawan dan anggotanya adalah hubungan yang seperti biasa selayaknya berteman. Sehingga dalam bekerja saya merasa nyaman dan merasa tidak dibawah tekanan oleh pimpinan.”⁸³

Sedangkan menurut Eti Nistika, menuturkan bahwa: “Hubungan saya dengan atasan, sesama karyawan dan anggota terjalin sangat baik dengan adanya komunikasi yang baik dan saya menganggap seluruh karyawan yang ada di BMT AL-Azhar Kota Lubuk Linggau sebagai saudara sehingga tidak terdapat kesenjangan dalam bekerja.”⁸⁴

Sedangkan menurut Bapak Rio N Fandiyanto, menuturkan sebagai berikut: “Hubungan saya dengan atasan, sesama karyawan dan anggota sangat baik, karena adanya kerjasama yang baik dalam tim untuk membangun BMT Al-azhar yang baik dan saya berharap kekompakan

⁸³Nurul Hidayah, Teller, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁸⁴Eti Nestika, Manager, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

sesama tim selalu dijaga sehingga dapat memenuhi target yang seharusnya dicapai.”⁸⁵

Sedangkan menurut ibu Fitria menjelaskan sebagai berikut: “Hubungan kami dalam organisasi BMT Al-Azhar sangat baik, dimana antara anggota saling bekerja sama, saling menghormati, menghargai serta saling mendukung untuk kemajuan Organisasi BMT Al-Azhar.”⁸⁶

Ibu Oktika Wahyu Ningsih menuturkan bahwa: “BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau merupakan organisasi yang kompak, dimana antara sesama anggota saling menghormati dan juga komunikasi antar karyawan, anggota dan atasan menjadi salah satu bagian dari terbentuknya komunikasi, suasana kerja yang nyaman dan aman.”⁸⁷

Hubungan organisasi yang terjadi pada BMT Al-Azhar Kota Lubuk Lingga sudah baik ini dibuktikan dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan komunikasi kepada atasan, komunikasi ini sangat diperlukan di antara kedua belah pihak dan harus ada komunikasi dua arah untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu bentuk komunikasi tersebut adalah komunikasi atasan bawahan.

⁸⁵ Rio N Fandiyanto, Ka. Cab, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁸⁶Fitria, Customer Service, Wawancara pada tanggal 24 Desember 2015

⁸⁷Oktika Wahyu Ningsih, Accounting Officer, Wawancara pada tanggal 24 Desember

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang penulis kemukakan dalam bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau melalui beberapa tahap sebagai berikut; menetapkan tujuan, pengembangan sumber daya manusia, pemberian reward, motivasi, pemberian kompensasi, dan komunikasi. Kemudian unsur-unsur yang dievaluasi dalam melaksanakan evaluasi kinerja yaitu; kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, pelaksanaan/waktu evaluasi dan pelaku evaluasi.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT Al- Azhar Kota Lubuk Linggau adalah disiplin karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima karyawan, kesesuaian keahlian dengan bidang pekerjaan dan hubungan mereka dengan organisasi.

B. Saran

1. Jika karyawan di BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau sudah berpengalaman dan bisa menghargai waktu dengan baik dan menjalankan tugas dibidangnya masing-masing tepat sasaran dan bekerja dengan sepenuh hati maka BMT Al-Azhar Kota Lubuk Linggau akan

sukses dan bisa bersaing dengan perusahaan yang ada di lubuk linggau dan memiliki karyawan yang cerdas dan berpengalaman.

2. Bagi karyawan BMT Al-azhar Kota Lubuk Linggau hendaknya mengikuti pelatihan (*training*) secara rutin yang ada diadakan di lubuk linggau kepada karyawannya untuk membahas apa-apa saja yang menjadi persoalan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan sehingga kinerjanya juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Pustaka Agung Harapan. 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2006.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013.
- Harsuko, Riniwati. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press. 2011.
- Ilyas, Yaslis. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Irham. *Manajemen Teory, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Kasmir. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Lexy, Meleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosela Karya. 2007.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Melati, Irma Ika., *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang. 2011.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia. 2005.

- Ridwan, Muhammad. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Yogyakarta: UII Press. 2004.
- Rosy, Brilliant., *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Kependidikan. Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2009.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Sudarsono, Heri dan Hendi Yogi Prabowo. *Istilah-Istilah Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: UII Press. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. 2009.
- Ustadiyatun, Nanik., *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta*. Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2008.
- Veithzal, Rival. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Widodo, Eko Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2009.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



**PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BMT
AL-AZHAR KOTA LUBUK LINGGAU**

Lembar pedoman wawancara ini digunakan untuk skripsi dengan judul yang diatas dilaksanakan oleh:

Nama : Wiwik Arvolis
Nim : 211 313 7341
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jabatan :

1. Apakah dalam melaksanakan tugas-tugas saudara/i dapat dilaksanakan tepat waktu ?
2. Apakah saudara/i memahami tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini ?
3. Apakah yang memotivasi saudara/i agar lebih semangat dan dapat bekerja dengan baik ?
4. Apa yang membuat saudara/i percaya diri ingin bekerja di BMT Al-azhar ini ?
5. Apakah jabatan saudara/i saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ?
6. Bagaimana hubungan antara saudara/i selaku karyawan dengan atasan, hubungan antara saudara selaku karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan antara saudara selaku karyawan dengan anggota ?
7. Apakah saudara/i dapat bekerja sama dengan baik dalam tim ?
8. Apakah peningkatan kemampuan (soft skill) karyawan BMT Al-Azhar sudah teruji ?

Bengkulu, 1 Desember 2015

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syakroni, M.Ag
Nip: 195707061987031003

Eka Sri Wahyuni. MM
Nip: 197705092008012014

Lampiran 9

DOKUMENTASI





