

# Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso)

*The Influence Of Understanding Syariah Principal And Competence Against The Employee (Empirical Studies At BMT UGT Sidogiri Bondowoso)*

Andrias Ade Rahman

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: andriasade63@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman prinsip syariah dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan di BMT UGT Sidogiri Bondowoso. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan yang didapat melalui metode purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel pemahaman prinsip syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien = 0,271,  $t_{hitung} = 2,379$  dan signifikan =  $0,018 < 0,05$  hal ini berarti dengan semakin baiknya penerapan pemahaman prinsip syariah maka kinerja karyawan juga meningkat, sedangkan variabel kompetensi juga berpengaruh positif terhadap kebijakan kinerja karyawan dengan koefisien 0,728,  $t_{hitung} = 3,924$ , dan signifikan =  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti semakin baiknya penerapan kompetensi maka kinerja karyawan juga meningkat.

**Kata kunci:** prinsip syariah, kompetensi, kinerja karyawan.

## Abstract

The purpose of this research is to examine and analyze the influence of sharia principles and understanding of the competence of the employee's performance. The population of this research is the employees at BMT UGT Sidogiri Bondowoso. The sample used as many as 37 employees obtained through the method of purposive sampling. Methods of analysis used was multiple linear regression with a level of significance of 5%. Results of the study indicate that sharia principles understanding of influential variables are positively and significantly to the performance of the employee by a coefficient = 0,271,  $t_{hitung} = 2,379$  and significant =  $0,018 < 0,05$  this means with good understanding of the application of the principles of the Shariah and the performance of employees also increased, while the variable competence is also a positive effect on the performance of the employee policy with 0,728 coefficients,  $t_{hitung} = 3,924$ , and significant =  $0,000 < 0,05$ , this means getting good application of competency and performance of employees has also increased.

**Keywords:** budgeting participation, model of leadership, work motivation, and employee performance.

## Pendahuluan

Industri lembaga keuangan syariah akhir-akhir ini tumbuh dan berkembang dengan pesat. Hal ini sangat menggembirakan karena banyaknya minat masyarakat untuk mengenal ekonomi syariah. Selain itu, dengan adanya lembaga keuangan syariah seperti *Baitul Mal wa Tamwil* (BMT), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dapat membantu masyarakat melakukan pembiayaan untuk kegiatan mikro. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki

oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. (Douglas, 2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Peranan sumberdaya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari tingkat produktifitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), adalah mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasi. Biasanya yang menangani masalah ini dikoordinir oleh Departemen SDM dan

melibatkan bagian-bagian lain yang terkait (pada organisasi yang besar). Pada organisasi yang kecil pemimpin dapat secara langsung melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain atau para ahli. Namun pada keduanya ada satu langkah penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penarikan tenaga kerja (recruitment), yaitu menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk mengisi jabatan tersebut dan rincian mengenai jumlah atau kuantitas yang nanti akan menempati jabatan tersebut. Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen SDM adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Setelah itu dilanjutkan pada penarikan tenaga kerja, seleksi penempatan, orientasi, promosi dan pemindahan atau mutasi.

Ketatnya persaingan dalam dunia usaha dewasa ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya, serta beroperasi lebih efisien dan efektif. Perusahaan dituntut untuk menghadapi ketatnya persaingan dengan mencurahkan waktu, perhatian, dan tenaga dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan anggaran untuk merumuskan keseluruhan strategi ke dalam suatu rencana dan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Hansen dan Mowen, 2006).

Menjamurnya berbagai lembaga keuangan syariah telah mendorong tumbuhnya harapan yang begitu besar. Bukan saja harapan bahwa lembaga keuangan syariah dapat menawarkan produk dan jasa yang sesuai syariah, bahkan juga muncul harapan para pelaku yang bekerja di lembaga tersebut benar-benar menjalankan nilai-nilai Islami yang begitu luhur. Perkembangan lembaga keuangan syariah yang menggembirakan ini sayangnya menghadapi berbagai kendala atau masalah. Salah satunya kendalanya yaitu terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis syariah. majunya sebuah lembaga keuangan syariah tidak hanya dari pertumbuhan yang spektakuler dengan penyebaran informasi yang baik, tetapi harus didukung dengan para pekerja yang mempunyai kemampuan di bidang syariah.

Pemahaman prinsip syariah dalam suatu lembaga syariah berperan sebagai tolak ukur sejauh mana penerapan syariah-syariah islam diterapkan. Prinsip syariah merupakan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan kegiatan usaha.

## Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok (Indriantoro dan Supomo, 1999;145). Metode pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada responden yaitu kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Bondowoso.

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Bondowoso . Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BMT UGT Sidogiri yang berkerja lebih dari 1 tahun

### Metode Analisis Data

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda, analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 17.0. Sebelumnya data yang terkumpul akan dianalisis secara bertahap dengan pertama dilakukan pengujian statistik deskriptif. Kemudian dilakukan uji kulitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Untuk pengujian model yang digunakan dengan uji F. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghazali, 2011) dan uji koefisien determinasi.

## Hasil Penelitian

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 4.2 statistik deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimu m	mean	Std.dev
X1	30	40	37,46	3,21
X2	13	20	18,27	1,88
Y	26	35	32,32	2,63

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, nilai signifikansi r hitung yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

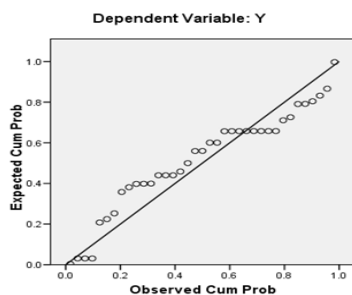
#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan

kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

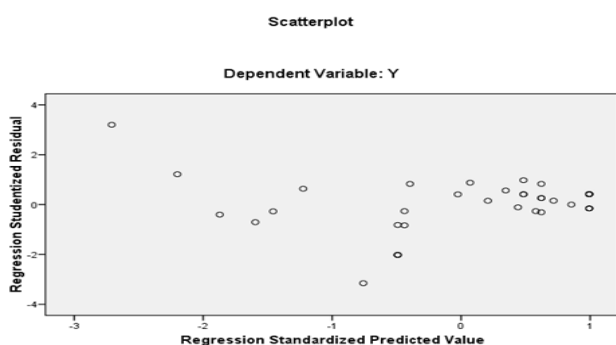


Dari grafik hasil uji normalitas terhadap model regresi yang dapat terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis *CollinearityStatistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya unsur heterokedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya grafik *scatterplot* yang tidak membentuk pola.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6

Variabel	Koe. Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Ket.
Kosntanta	8,896	2,379	2,000	0,023	-
$X_1$	0,271	2,492	2,000	0,018	Signifikan
$X_2$	0,728	3,924	2,000	0,000	Signifikan

R : 0,747  
 R Square : 0,558  
 Standart error : 1,796  
 $F_{hitung}$  : 21,452  
 $F_{sig}$  : 0,000  
 N : 37

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,558, hal ini berarti 55,8% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pemahaman prinsip syariah dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 44,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

### Uji F

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dalam perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21,452 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil 0,05, maka model regresi yang diperoleh dari pengujian bisa digunakan untuk prediksi atau peramalan, dalam hal ini nilai prediksi mampu menggambarkan kondisi sesungguhnya.

### Uji t

#### a. Pengaruh variabel Pemahaman Prinsip Syariah ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian menyatakan bahwa untuk variabel Pemahaman Prinsip Syariah diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,492 dan tingkat probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,018 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel Pemahaman Prinsip Syariah ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pemahaman prinsip syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau  $H_{a1}$  diterima.

#### b. Pengaruh variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian menyatakan bahwa untuk variabel Kompetensi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,924 dan tingkat probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel Kompetensi

( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau  $H_{a2}$  diterima.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Pemahaman Prinsip Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,271. Hal ini berarti dengan semakin baiknya penerapan Pemahaman Prinsip Syariah maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Menurut Rizani (2013) Prinsip syariah adalah perjanjian berdasarkan hukum Islam antara Bank atau lembaga syariah dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah Islam.

Sriyanti (2012) Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh lembaga keuangan syariah dalam menjalankan akad-akad syariah dalam pembiayaannya, adalah kurangnya pemahaman terhadap visi, misi dan karakteristik ekonomi syariah. Hal ini bisa dialami baik oleh karyawan dan pegawai lembaga keuangan tersebut, maupun oleh nasabah dan pengguna secara umum. Akibatnya, dari sisi karyawan hal ini akan sangat menyulitkan, karena mereka belum paham sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang kurang maksimal dalam menjalankan akad-akad yang sudah disediakan oleh pengelola atau manajemen.

### b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,728. Hal ini berarti dengan semakin baiknya penerapan Kompetensi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kompetensi (Siswanto, 2001) adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior di tempat kerja, atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup personality atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi (superior) seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Pemahaman Prinsip Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,271. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pemahaman prinsip syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan  $0,018 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik penerapan pemahaman.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,728. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada BMT

### Keterbatasan

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka dibutuhkan kejujuran responden dalam menjawab poin-poin pertanyaan kuesioner tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab dengan serius atau dengan tidak jujur atau karena faktor-faktor kesibukan dalam pekerjaan, maka hal tersebut diluar kontrol peneliti.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian atau menggunakan perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama namun berbeda wilayah, sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan secara umum.

Penelitian ini mempunyai kemungkinan lineancy bias yaitu adanya kecenderungan pada responden untuk memberikan skor jawaban yang lebih tinggi terhadap dirinya sendiri, walaupun instrument penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Peneliti selanjutnya juga bisa menyebarkan kuisisioner yang terbuka jika peneliti ingin mengetahui bagaimana, mengapa dan alasan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dan untuk menghindari adanya lineancy bias, seorang peneliti seharusnya tidak memberikan jawaban yang mengandung keragu-raguan pada kuisisioner yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini hanya mencakup variable pemahaman prinsip syariah, kompetensi dan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan menggunakan indikator-indikator yang lain.

## Daftar Pustaka

- Douglas, G. 2000. *Manajemen Kas*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.00*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Hansen dan Mowen. 2006. *Management Accounting*, Edisi 7, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Indriantoro, Nur, Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF

Rizani, Rasyid (2013). *Penerapan Prinsip Dalam Produk Perbankan Syariah*. Jurnal.

Siswanto. 2001. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* : Materi Lokakarya. Departemen Teknik Industri ITB.

Sriyanti Dwi. 2012, *Prinsip Akuntansi Syariah Di Indonesia*. Jakarta. Guna Darma.

