

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS
NILAI-NILAI ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BMT AL IKHLAS DI YOGYAKARTA**



Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam Strata I

Disusun Oleh:

Dimas Fajri Abdullah
NIM. 09240011

Pembimbing:

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 581 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai- Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dimas Fajri Abdullah
NIM/Jurusan : 09240011/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 12 Maret 2015
Nilai Munaqasyah : 83 (B+)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

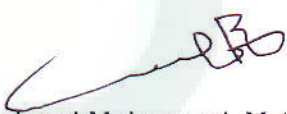
Ketua Sidang/Penguji I.


Dra. Sifi Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji II.


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003


Penguji III.


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 30 Maret 2015

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si
196003101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dimas Fajri Abdullah

NIM : 09240011

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Februari 2015

Pembimbing



Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Drs. M. Rasjid Ridla, M. Si
NIP: 19670104 199303 1 003

Dra. Siti Fatimah, M. Pd.
NIP: 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 17 Februari 2015

Yang menyatakan,



Dimas Fajri Abdullah
NIM. 09240011

HALAMAN MOTTO

“..Dan sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apapun. Dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh, teman sejawat, ibdu sabil, dan hamba sahaya yang kamu miliki. Sunngguh, Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri..” (Q.S. An-Nisa : 36)

“ Always be yourself and never be anyone else even if they look better than you”

“ Kecerdasan bukan penentu kesuksesan, tetapi kerja keras merupakan penentu kesuksesanmu yang sebenarnya”

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Teriring rasa syukur dan mengaharap ridho Allah SWT,
Skripsi ini penulis persembahkan untuk almamaterku tercinta*

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur dengan tulus dipersembahkan ke hadirat Allah SWT. Dialah tuhan yang menurunkan agama melalui wahyu yang di sampaikan kepada Rasul pilihan-Nya. Melalui agama ini terbentang luas jalan lurus yang dapat mengantarkan manusia kepada kehidupan bahagia di dunia dan akhirat. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., beserta seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Segala usaha dan upaya yang maksimal telah dilakukan demi terwujudnya skripsi ini sebagai karya ilmiah yang baik. Namun, kerana keterbatasan dan kemampuan peneliti, maka kritik yang konstruktif terhadap penelitian ini senantiasa diharapkan.

Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta**. Maksud dan tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Harapan peneliti semoga karya skripsi ini bernilai ibadah dan bermanfaat serta memberikan sumbangan yang cukup berharga dalam studi pengembangan keilmuan manajemen dakwah, serta diharapkan bisa menjadi inspirasi untuk mewujudkan pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam yang lebih adil di masa depan.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui pengantar ini dihaturkan penghargaan dan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji. M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M. Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunkasi.
3. Drs. M. Rasjid Ridla, M. Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Alm Bapak Drs. H. A. Machfudz Fauzy, M. pd, selaku dosen pembimbing akademik selama proses kuliah berlangsung.
5. Bpk. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM selaku dosen pembimbing akademik baru saya sampai akhir kelulusan.
6. Dra. Siti Fatimah, M. Pd. selaku pembimbing skripsi
7. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku pembimbing proposal skripsi
8. Bapak dan Ibu saya , engkau penuh perhatian dan kasih sayang, engkau bagai bintang yang selalu memberikan penerangan, senyumanmu menenangkan hati, engkau sejujukan jiwa ini dengan kasih sayangmu kucuran keringatmu menjadikan semangat yang tak dapat diganti apapun.
9. Nova Dwi Larasati yang telah menemani saya selama 8 tahun dan memberikan semangat kepada saya.

10. Buat teman-teman special, kaum muta'akhirin, Mirza Nafian, Hermanto, Mazda Putra, Alwy ba'abud, Ahmad Muzammil, Juni Tri Kuncoro, Aditya.
11. Buat Rony Hidayat, Juhamyah, Nurrohman, Taufik Arifin, dan Samain yang mendahului saya dan telah memberikan semangat.
12. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua, dan orang-orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu, tidak ada yang dapat penulis haturkan kecuali do'a tulus. Peneliti berharap semoga bantuan yang telah di berikan dalam bentuk apapun mendapat balasan yang berlipat ganda dan di terima menjadi amal baik di sisi Allah SWT.

Yogyakarta, 17 Februari 2015

Penulis

Dimas Fajri Abdullah
NIM. 09240011

ABSTRAK

Dimas Fajri Abdullah, 09240011. *Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta*. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Sumber daya merupakan salah satu kunci sukses dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai penggerak aktivitas perusahaan diharuskan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung suksesnya perusahaan. Kinerja yang tinggi sangat di dukung oleh akhlak para karyawannya dan dapat menanamkan nilai-nilai keislaman sesuai dengan visi misi perusahaan. Penanaman nilai-nilai ini dapat melalui pengembangan karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang mempunyai visi menanamkan nilai islam adalah BMT Al Ikhlas. BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES) angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompet Dhuafa Republika pada awal November 1994.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam dan tingkat kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta. Metode yang akan digunakan adalah metode survey. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BMT Al Ikhlas di Yogyakarta yang berjumlah 46 karyawan dengan menggunakan metode teknik total sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta tergolong tinggi. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0,768 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam turun maka kinerja karyawan akan turun. Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 4460 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000 yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tingkat kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta tergolong tinggi, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 3,57. Nilai ini berada dalam rentang 3,25 s/d 4,00 yang berarti “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memenuhi harapan perusahaan seperti pemenuhan target yang ditetapkan, ketrampilan kerja yang baik, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Terdapat pengaruh pengembang karyawan berbasis nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta. Ditemukan pula koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,311 yang berarti bahwa sekitar 31,1% variasi pada variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai islam.

Kata Kunci: *Pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai islam, Kinerja karyawan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	12
H. Metode Penelitian	49
I. Sistematika Pembahasan	68
BAB II. GAMBARAN UMUM BMT AL IKHLAS YOGYAKARTA	
A. Sejarah Berdirinya BMT Al Ikhlas Yogyakarta	69
B. Visi dan Misi BMT Al Ikhlas Yogyakarta	73
C. Motto, Nilai Budaya, dan Perilaku Utama BMT Al Ikhlas Yogyakarta.....	74
D. Filosofo Logo BMT Al Ikhlas Yogyakarta.....	75
E. Manajemen di BMT Al Ikhlas Yogyakarta	77
F. Produk Simpanan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta	81
G. Produk Pembiayaan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta	82
H. Kantor Pelayanan	83

BAB III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL IKHLAS DI YOGYAKARTA

A. Karakteristik Responden	85
B. Analisis Data	87
1. Uji Instrumen Penelitian	87
a. Uji Validitas	87
b. Uji Reliabilitas	88
2. Sebaran Data Tiap Variabel	89
a. Variabel X	90
b. Variabel Y	97
C. Uji Asumsi Klasik	109
1. Uji Normalitas	110
2. Uji Linearitas	110
D. Analisis Korelasi Produk Moment.....	111
E. Analisis Regresi Linier Sederhana	112
1. Estimasi Regresi Linier Sederhana	112
2. Uji Hipotesis	114
3. Koefisien Determinasi	115
F. Pembahasan Hasil Penelitian	115

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	118
B. Saran-Saran	119

DAFTAR PUSTAKA	120
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	123
-------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo BMT Al Ikhlas	75
Gambar 2.2 Struktur BMT Al Ikhlas Gambar	77
Gambar 2.3 Perumbuhan Asset BMT Al Ikhlas	78
Gambar 2.4 Pertumbuhan Simpanan di BMT Al Ikhlas	79
Gambar 2.5 Pertumbuhan Pembiayaan di BMT Al Ikhlas	79
Gambar 2.6 Diagram Realisasi Pembiayaan di BMT Al Ikhlas	80
Gambar 2.7 Diagram Alokasi Pembiayaan di BMT Al Ikhlas	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	88
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 3.6	Kelas Kategorisasi Variabel X	90
Tabel 3.7	Deskripsi Variabel X	90
Tabel 3.8	Item Pernyataan Jasmani atau Fisik 1	91
Tabel 3.9	Item Pernyataan Jasmani atau Fisik 2	92
Tabel 3.10	Item Pernyataan Rohani atau Spiritualitas 1	93
Tabel 3.11	Item Pernyataan Rohani atau Spiritualitas 2	93
Tabel 3.12	Item Pernyataan Intelektualitas 1	94
Tabel 3.13	Item Pernyataan Intelektualitas 2	95
Tabel 3.14	Item Pernyataan Emosional 1	96
Tabel 3.15	Item Pernyataan Emosional 2	96
Tabel 3.16	Deskripsi Variabel Y	97
Tabel 3.17	Item Pernyataan Jumlah Pekerjaan	98
Tabel 3.18	Item Pernyataan Pengetahuan akan tugas	99
Tabel 3.19	Item Pernyataan Kerja sama	100
Tabel 3.20	Item Pernyataan Tanggung Jawab	101
Tabel 3.21	Item Pernyataan Sikap Kerja	102
Tabel 3.22	Item Pernyataan Inisiatif	103
Tabel 3.23	Item Pernyataan Kualitas Pekerjaan	104

Tabel 3.24	Item Pernyataan Ketrampilan Teknis	105
Tabel 3.25	Item Kemampuan Mengambil Keputusan atau Menyelesaikan Masalah.....	106
Tabel 3.26	Item Pernyataan Kepemimpinan	107
Tabel 3.27	Item Pernyataan Administrasi	108
Tabel 3.28	Item Pernyataan Kreativitas	109
Tabel 3.29	Hasil Uji Normalitas	110
Tabel 3.30	Hasil Uji Linearitas	111
Tabel 3.31	Korelasi Guilford	111
Tabel 3.32	Hasil Uji Korelasi Product Moment	112
Tabel 3.33	Hasil Estmasi Regresi Linier Berganda	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai–Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta**”. Untuk menghindari kesalahfahaman judul di atas, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting, yang terdapat pada judul tersebut antara lain :

1. Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai–Nilai Islam

Pengembangan karyawan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.¹ Pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan yang kompetitif dan memiliki beragam ketrampilan dalam bekerja. Nilai-nilai Islam yang dimaksud yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadis tentang aturan dan anjuran dalam perilaku dan kegiatan sehari-hari. Pentingnya pembinaan kualitas kepribadian seorang muslim (*syakhsiyah Islamiyyah*) agar memahami

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 268.

secara benar tentang nilai-nilai Islam kemudian dapat menerapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Pembentukan ini meliputi dua tahap yaitu, mengintroduksikan *aqidah Islamiyah* dan menjadikan landasan dalam melakukan proses berpikir yang Islami sehingga dapat mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya (*nafsiyah Islamiyah*).² Pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam yakni usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan yang didasari oleh nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadist tentang aturan dan anjuran dalam perilaku dan kegiatan sehari-hari melalui pembinaan dari pihak perusahaan

2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³ Jadi yang dimaksud dengan kinerja dalam skripsi ini adalah sebuah hasil yang dapat dicapai perihal pekerjaan seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama yaitu lingkungan kerja untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi.

²Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syari'ah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 14

³Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 8.

3. BMT Al Ikhlas

BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES) angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompot Dhuafa Republika pada awal November 1994.

Dari pemaparan definisi penegasan judul di atas maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian *Pengaruh Pengembangan Karyawan Yang Berbasis Nilai–Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta* adalah mencermati pengaruh pengembangan karyawan berdasarkan nilai–nilai Islam yang berdampak pada kinerja karyawan di BMT Al Ikhlas Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai penggerak aktivitas perusahaan diharuskan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung suksesnya perusahaan. Kinerja yang tinggi juga sangat di dukung oleh akhlak para karyawannya dan dapat menanamkan nilai–nilai keislaman sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penanaman nilai–nilai ini dapat melalui pengembangan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif.⁴ Untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan dapat melakukan pengembangan karyawan secara *continue*.

Pengembangan karyawan dapat didefinisikan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan

⁴Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 8

sebelumnya.⁵ Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan merupakan karyawan baru bertujuan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*. Handoko mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan, sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.⁶

Salah satu perusahaan yang mempunyai visi menanamkan nilai islam adalah BMT Al Ikhlas. BMT Al Ikhlas adalah suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem pengelolaan berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Ide untuk mendirikan BMT ini muncul setelah adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) Manajemen Zakat dan Ekonomi Syariah (MZES) angkatan ketiga yang diadakan oleh Dompot Dhuafa Republika pada awal November 1994.⁷

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-

⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 268.

⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenambelas, (Yogyakarta: BPFE, 2008) hlm. 104.

⁷Profil BMT Al Ikhlas 2015, hlm. 2.

Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sistem kinerja karyawan dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan serta program yang dipercayakan kepada setiap satuan organisasi atau kerja, berdasarkan suatu sistem yang memadai. Dalam hal ini, setiap satuan organisasi atau kerja secara sasaran strategis organisasi kepada *stakeholders*, yang dituangkan melalui laporan kinerja satuan kerja. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Peningkatan kinerja ini dapat didukung oleh pengembangan karyawan atau sumber daya manusia dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja

yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja sesuai dengan syariat–syariat Islam.

Kinerja karyawan banyak dibentuk dari faktor kejujuran individu. Karyawan sebuah lembaga keuangan Islam setiap harinya dihadapkan dengan uang dalam jumlah besar yang selalu menggoda untuk diselewengkan. Apabila tingkat kejujuran dan aklaq yang lemah dari karyawan, akan mengakibatkan karyawan melakukan tindakan yang akan merugikan dirinya maupun perusahaan. Tingginya tingkat persaingan antar bank juga dapat mempengaruhi karyawan untuk menghalalkan segala cara dalam memperoleh nasabah. Guna menghadapi persaingan ini, pihak bank membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan kualitas kerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif dan sesuai dengan nilai–nilai Islam.

Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan, harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Setiap karyawan harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan

mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini menghimpun beberapa pertanyaan yang memiliki relevansi terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada uraian latar belakang yang telah dijelaskan berikut rumusan masalah sebagai batasan penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pengembangan karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di BMT Al Ikhlas di Yogyakarta dan organisasi lain pada umumnya.

2. Secara praktis

Skripsi ini merupakan sumbangan penting bagi Kantor BMT Al Ikhlas di Yogyakarta dalam pengembangan potensi yang berbasis nilai-nilai Islam yang dimiliki karyawan, yang kemudian penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam menentukan langkah-langkah pembentukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

F. Kajian Pustaka

Selain untuk menghindari hasil penelitian sejenis, memaparkan kajian pustaka bertujuan untuk mempertajam metode penelitian, memperkuat kerangka teoritik dan memperoleh informasi tentang penelitian sejenis yang

telah dilakukan penulis lain.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Ludfia Dipang, dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan berprestasi serta penilaian akhir untuk kenaikan jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerjanya dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Diketahui juga bahwa kinerja karyawan diberikan sumbangan efektif sebesar 49.9 % oleh sumber daya manusia (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.⁹ Pada penelitian ini mempunyai beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu kesamaan dalam variabel yang digunakan adalah tentang kinerja karyawan dan pengembangan karyawan.

Penelitian Sonny Hersona, dkk tentang pengembangan SDM memperoleh hasil bahwa berdasarkan hasil jawaban responden mengenai Pengembangan SDM yang diteliti dan dirata-ratakan adalah berada pada garis skala skala 244,6 yang artinya jawaban responden menjawab setuju. Hasil

⁸Danim Sudarwan, *Menjadi Penulis Kreatif; Ancangan Penelitian, Metodologi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penulis Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 105.

⁹Ludfia Dipang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*, (Jurnal EMBA 1085 Vol. 1 No. 3 September 2013), hlm. 1080-1088.

analisis korelasi dapat diperoleh hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan Kepegawaian dan Diklat adalah 0,192 yang berarti korelasinya rendah. Koefisien determinasinya adalah 0,036864% dengan kata lain bahwa sumbangan pengembangan SDM terhadap kinerja adalah 0,036864% dan sisanya sebesar 99,963% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Diperoleh juga $t_{hitung} (1,490) > t_{tabel} (1,296)$, maka dapat diketahui bahwa Terdapat hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang.¹⁰

Penelitian tentang nilai-nilai Islam juga pernah dilakukan oleh Ahmad Ajru Ash shiddiq yang berjudul *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Penelitian ini mempunyai hasil bahwa Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebagai lembaga keuangan syariah, dalam usianya yang masih tergolong muda sudah menerapkan nilai Islam dalam kegiatan manajemen sumberdaya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pengembangan, produktivitas serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak.¹¹

¹⁰Sonny Hersona, dan Budi Rismayadi, *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, (Jurnal Manajemen Vol.09 No.3 April 2012).

¹¹Ahmad Ajru Ash shiddiq, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, 2010.

Pada penelitian ini mempunyai beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu kesamaan dalam variabel yang digunakan adalah tentang nilai-nilai Islam pada karyawan. Objek penelitian juga hampir menyerupai karena sama-sama menggunakan lembaga keuangan syariah, dalam usianya yang masih tergolong muda sudah menerapkan nilai Islam.

G. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Kinerja menurut manajemen sumber daya manusia merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pendapat McClelland, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal itu karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.¹³ Menurut Mangkunegoro, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

¹³*Ibid*, hlm. 81.

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.¹⁴

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁵

b. Aspek – aspek Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Suyadi meliputi :¹⁶

1) Kuantitas

- a) Jumlah hasil pekerjaan. Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 8.

¹⁶*Ibid*, hlm. 236.

b) Pengetahuan akan tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c) Kerja sama

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Tanggung jawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

e) Sikap kerja

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

f) Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2) Kualitas

a) Kualitas pekerjaan.

Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

b) Keterampilan teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

d) Kepemimpinan

Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

e) Administrasi

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

f) Kreativitas

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Faktor yang paling umum muncul dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, sikap, usaha.¹⁷ Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi :¹⁸

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), hlm. 324.

¹⁸*Ibid*, hlm. 325.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

Aspek kinerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah jumlah hasil pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Pengetahuan atas tugas, Kerja sama, Tanggung jawab, Sikap kerja, Inisiatif, Keterampilan teknis, Kemampuan mengambil keputusan, Kepemimpinan dan Administrasi.

c. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.¹⁹

Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :²⁰

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 94.

²⁰Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia . Edisi Revisi*, (Penerbit Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 109.

sebagainya)

5) Hubungan dengan rekan kerja

6) Hubungan dengan pemimpin

Selanjutnya A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengutip pendapat dari A. Dale Timple yang menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.²¹ Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Dari paparan tersebut A.A Anwar Prabu Mangkunegara menyimpulkan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini berarti bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 15.

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengembangan Karyawan

a. Persepsi

Menurut Robbins, persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberi arti bagi lingkungan mereka.²² Menurut Luthans mengatakan proses persepsi dapat didefinisikan sebagai interaksi yang rumit dalam penyeleksian, pengorganisasian, dan penafsiran stimulus.²³ Sedangkan menurut Milton mengatakan persepsi adalah proses seleksi, organisasi dan interpretasi stimulus yang berasal dari lingkungan.²⁴

Persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorisnya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya.²⁵ Lebih lanjut Siagian mengatakan, persepsi tiap orang dapat berbeda-beda karena persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan dari individu tersebut. Sementara itu menurut Walgito,

²²Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi*, terjemahan Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 287.

²³Luthans Fred, *Perilaku Organisasi Alih bahasa Nurdin Sobali Edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), hlm. 341.

²⁴Charles Milton R, *Human Behavior in Organization Three Level of Behavior*, (New York : Englewood Clifts Prentice-Hall, Inc, 1981), hlm. 106.

²⁵Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), hlm. 101.

persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera tersebut. Seseorang memiliki perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman-pengalaman yang tidak sama yang menyebabkan persepsi orang terhadap stimulus atau objek yang sama dapat berbeda-beda.²⁶

Menurut Gibson Persepsi memang mempengaruhi realitas, ini adalah pemikiran di balik kecenderungan dimana ekspektasi seseorang terhadap individu berperilaku dengan cara yang konsisten dengan ekspektasi tersebut.²⁷ Ramalan yang menyebabkan orang untuk memenuhi ekspektasi disebut dengan efek Pygmalion. Sedangkan ramalan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara negatif untuk memenuhi ekspektasi yang rendah disebut dengan efek Golem. Persepsi berkenaan dengan fenomena dimana hubungan antara stimulus dan pengalaman lebih kompleks dari pada proses sensasi. Luthans mendefinisikan Persepsi merupakan interpretasi unik dari suatu situasi, bukan rekaman situasi. Singkatnya persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang

²⁶Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Penerbit Andi, 2004), hlm.69.

²⁷ Gibson, L J dan Cecvich, Ivan dan Donnely, *Organisasi Manajemen Perilaku dan Struktur Proses* terjemahan Djaerban Wahid, (Jakarta : Erlangga, 2007), hlm. 118.

mungkin agak berbeda dari realita.²⁸ Dalam Rivai Persepsi adalah proses kognitif yang dipahami oleh setiap orang dalam memahami sesuatu baik melalui penglihatan, pendengaran, maupun perasaan. Persepsi seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain keadaan psikologi, keluarga dan faktor kebudayaan.²⁹

Selanjutnya, menurut Rivai dikatakan bahwa persepsi merupakan penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.³⁰ Persepsi akan mempengaruhi penilaian seseorang terhadap baik keamanan kerja maupun Ketidakamanan Kerja yang di alami secara langsung dalam organisasinya. Persepsi merefleksikan keinginan karyawan akan keberadaanya dalam organisasi hal ini mengarah pada Komitmen karyawan dari organisasi dimana karyawan bekerja. Menurut Manahan, persepsi adalah gambaran seseorang tentang sesuatu obyek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi.

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu :³¹

- 1) Pelaku persepsi : penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya sendiri, diantaranya sikap, motif, kepentingan atau minat,

²⁸Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi, Alih bahasa Nurdin Sobali*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta:Penerbit Andi, 2006),hlm. 211.

²⁹Vetrizal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Grafindo Remaja, 2003), hlm. 116.

³⁰*Ibid.*,

³¹*Ibid*, hlm.117.

pengalaman masa lalu, dan pengharapan. Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

- 2) Target : Gerakan, bunyi, ukuran, dan atribut-atribut lain dari target akan membentuk cara kita memandangnya. Misalnya saja suatu gambar dapat dilihat dari berbagai sudut pandang oleh orang yang berbeda. Selain itu, objek yang berdekatan akan dipersepsikan secara bersama-sama pula.
- 3) Situasi : Situasi juga berpengaruh bagi persepsi kita. Misalnya saja, seorang wanita yang berparas lumayan mungkin tidak akan terlalu terlihat oleh laki-laki bila ia berada di mall, namun jika ia berada dipasar, kemungkinannya sangat besar bahwa para lelaki akan memandangnya.

Proses terjadinya persepsi meliputi :³²

- 1) Proses Fisis

Dimana objek menimbulkan stimulus, dan stimulus mengenai alat indera.

- 2) Proses Fisiologis

Stimulus yang diterima alat indera kemudian dilanjutkan oleh saraf sensoris ke otak.

³²*Ibid*, hlm. 118.

3) Proses Psikologis

Terjadi proses pengolahan otak, sehingga individu menyadari tentang apa yang ia terima dengan alat indera sebagai suatu akibat dari stimulus yang diterima.

b. Pengertian Pengembangan Karyawan

Menurut Werner dan DeSimone pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.³³

Menurut Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.³⁴ Pengembangan Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Simamora mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas

³³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 79.

³⁴*Ibid.*

pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.³⁵ Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*. Handoko mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.³⁶

Pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka ragam tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh

³⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 268.

³⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Cetakan Keenambelas, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 104.

pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu. Para karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan kemampuan sesuai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam proses pengembangan, karir para individu juga mungkin berkembang dan mendapatkan fokus yang baru atau berbeda (Scott *et al* dalam Mathis dan Jackson).³⁷

1) Aspek – aspek Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, Pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu :³⁸

- a) Organisasi mempertahankannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu.
- b) Organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal.
- c) Organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

³⁷Robert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, (Jakarta: Penerbit Salemba, 2009), hlm. 146.

³⁸Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 292.

Pengembangan karyawan meliputi 2 aspek, yaitu :

- a) Aspek kuantitas yaitu yang mencakup jumlah SDM atau ketersediaan karyawan.
- b) Aspek kualitas yaitu yang mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun nonfisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan

Menurut Davis dan Werther bahwa ada lima aspek dari pengembangan karyawan yaitu :³⁹

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara langsung dikalangan karyawan.

- b) Kepedulian atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

³⁹*Ibid*, hlm. 293.

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Alasan ini penting terutama bila lowongan yang tersedia diisi melalui seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

d) Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya minat untuk mengembangkan karir sifatnya sangat individualistik. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat dan jenis pekerjaan seseorang, pendidikan, dan pelatihan yang pernah ditempuh. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat terhadap besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya dan dapat juga membatasi keinginan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

e) Kepuasan karir

Setiap orang ingin meraih kemajuan termasuk kemajuan dalam meniti karir. Ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan seseorang yang berlainan. Kepuasan dalam konteks karir tidak selalu berarti keberhasilan dari berbagai faktor pembatas yang dihadapi seseorang, karyawan puas apabila mencapai tingkat tertentu dalam karirnya atau seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal.

Dari pemaparan beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek pengembangan karyawan adalah dari organisasi sendiri, kuantitas, kualitas, perlakuan yang adil, Informasi tentang berbagai peluang promosi dan kepuasan berkarir.

2) Faktor – faktor Pengembangan Karyawan

a) Prinsip dan Program Pengembangan

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Prinsip pengembangan ini sangat berkaitan dengan program pengembangan.⁴⁰ Program adalah suatu jenis rencana yang konkrit karena didalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaan. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.⁴¹

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsip pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan

⁴⁰*Ibid*, hlm. 301.

⁴¹*Ibid*, hlm. 306.

atau anggotanya supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

b) Jenis-Jenis Pengembangan

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan formal dan informal. pengembangan secara formal adalah karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.⁴² Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

c) Proses Pengembangan

Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut :

1) Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai (*technical skills, managerial skills, atau conceptual skills*) harus didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

⁴²*Ibid*, hlm. 324.

2) Kurikulum

Kurikulum yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu.

3) Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan.

4) Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan

5) Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap materi sehingga sasaran pengembangan tercapai.

6) Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar rtinya setiap pelatih mengajarkan materi kepada peserta pengembangan

Pengembangan karyawan dalama penelitian ini mempunyai maksud bahwa proses dimana karyawan mengatur dan menginterpretasikan serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana proses yang diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Nilai – nilai Islam

a. Aspek – aspek Nilai – nilai Islam

Pentingnya pembinaan kualitas kepribadian seorang muslim (*syakhsiyah islamiyyah*) agar memahami secara benar tentang nilai-nilai Islam kemudian dapat memberikan warna dan pengaruh perubahan terhadap lingkungan di sekitarnya. Pembentukan kepribadian Islam (*Syakhsiyah islamiyah*) pada diri seseorang ditempuh melalui dua tahap, *pertama*, mengintroduksikan *aqidah islamiyah* pada diri seseorang agar dia dijadikan akidah atau pandangan hidupnya. *Kedua*, seorang muslim yang telah memiliki *aqidah islamiyah* itu bertekad menjadikan *aqidah islamiyah* sebagai landasan dalam melakukan proses berpikir yang islami (*aqidah islamiyah*) dan sekaligus menjadikan *aqidah islamiyah* dalam mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya (*nafsiyah islamiyah*).⁴³

1) Aqidah

Aqidah berarti kepercayaan, keyakinan suatu yang diyakini oleh hati, kepercayaan yang dianut oleh orang beragama. Jadi aqidah adalah ikatan hati dan perasaan dengan suatu kepercayaan dan tidak akan ditukar dengan yang lain. Aqidah merupakan perintis dan menjadi motivasi dari amalan-amalan yang saleh, dan aqidah juga mempunyai tujuan utama untuk memberikan pendidikan yang baik dalam menjalani kehidupan mensucikan jiwa dan mengarahkannya

⁴³Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syari'ah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 14.

ke tingkat keluhurannya, untuk mencapai ketinggian keluhuran tersebut seseorang harus meyakini enam buah sendi yang lebih dikenal dengan istilah rukun iman yang enam: Iman kepada Allah, Iman kepada malaikat Allah, Iman kepada Rosul Allah, Iman kepada hari akhir, Iman kepada kitab Allah, dan Iman kepada taqdir Allah⁴⁴. Seperti yang diterangkan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah 164:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَالْفُلْكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ

Artinya:

*“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupakan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan”. (QS. Al-Baqarah 164).*⁴⁵

Seorang mukmin beriman kepada Allah SWT dalam arti, dia meyakini wujud (keberadaan) Allah yang maha suci dan bahwa sesungguhnya Dia adalah pencipta langit dan bumi maha mengetahui yang ghoib dan yang tampak. Dan Yang menjadi

⁴⁴Al-Qur'an dan Tafsirnya, Departemen Agama RI, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hlm. 41.

⁴⁵Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), hlm. 19.

pangkal aqidah Islam adalah keyakinan sifat hakikat Allah, Tuhan yang maha esa dan tidak ada yang menyekutukannya. Seseorang yang memiliki aqidah yang kuat pasti akan melaksanakan ibadah dengan tertib, memiliki akhlaq yang mulia, dan bermuamalat dengan baik. Ibadah seseorang tidak akan diterima bila tidak dilandasi aqidah kepada Allah, seseorang tidak dinamai berakhlaq mulia bila tidak memiliki aqidah begitu seterusnya merupakan satu kesatuan yang utuh tidak dipisah-pisahkan.

2) Syariat

Syariat merupakan aturan atau undang-undang Allah yang berisi tata cara peraturan perilaku hidup manusia dalam melakukan hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan makhluk lain termasuk alam sekitar untuk keridhoan Allah yaitu keselamatan dunia akhirat. Yang termasuk syariat adalah ibadah *mahdhah* dan *muamalah*. Bentuk-bentuk ibadah *mahdoh* antara lain sholat, puasa, zakat dan haji. Dalam Islam semua ibadah bertujuan agar manusia tidak lupa kepada Tuhan bahkan senantiasa dekat kepada-Nya. Ibadah sholat yang dilakukan dengan khusu dan ikhlas dapat mencegah manusia dari perbuatan keji dan mungkar, puasa yang murni dapat menumbuhkan sifat sabar dan mulia, zakat dapat membersihkan dan mensucikan harta pemiliknya serta berlatih dermawan, haji yang mabrur dapat menumbuhkan sifat sabar, pergaulan dengan baik dan sikap memberi pertolongan. Ibadah

seseorang akan diterima oleh Allah apabila yang dilakukan sesuai dengan petunjuk syariat. Dalam ibadah ada jenis-jenis ibadah yang tata cara pelaksanaannya sudah diterangkan dengan jelas dan ditunjukkan dengan sunah-sunah nabi, tetapi ada jenis ibadah yang tata pelaksanaannya belum diatur secara rinci. Seperti dalam ibadah sholat yang sudah diterangkan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-Muzzammil ayat 20:

إِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَىٰ مِنْ ثُلُثِي اللَّيْلِ وَنِصْفَهُ وَثُلُثَهُ وَطَائِفَةٌ مِنَ الَّذِينَ مَعَكَ ۗ وَاللَّهُ يُقَدِّرُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ ۗ عَلِمَ أَنْ لَنْ تُحْصُوهُ فَتَابَ عَلَيْكُمْ ۖ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ ۗ عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضَىٰ ۖ وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ۖ وَأَخْرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۖ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ ۗ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاقْرَءُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا ۗ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا ۗ وَاسْتَغْفِرُوا لِلَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya:

“Sesungguhnya Tuhanmu mengetahui bahwasanya kamu berdiri (sembahyang) kurang dari dua pertiga malam, atau seperdua malam atau sepertiganya dan (demikian pula) segolongan dari orang-orang yang bersama kamu. Dan Allah menetapkan ukuran malam dan siang. Allah mengetahui bahwa kamu sekali-kali tidak dapat menentukan batas-batas waktu-waktu itu, maka Dia memberi keringanan kepadamu, karena itu bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Quran. Dia mengetahui bahwa akan ada di antara kamu orang-orang yang sakit dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; dan orang-orang yang lain lagi berperang di jalan Allah, maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Quran dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berikanlah pinjaman kepada Allah pinjaman yang baik. Dan kebaikan apa saja yang kamu perbuat untuk dirimu niscaya kamu memperoleh (balasan)nya di sisi Allah sebagai balasan

yang paling baik dan yang paling besar pahalanya. Dan mohonlah ampunan kepada Allah; sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”.(QS.Al-Muzzammil 20).⁴⁶

Jadi dalam beribadah harus sesuai petunjuk syariat (ketentuan hukum (Islam) dan harus ikhlas dalam melaksanakannya sehingga dapat diterima Allah SWT. Sedangkan *muamalah* mencakup segala aspek yang berkaitan dengan kehidupan manusia dengan alam sekitarnya. *Muamalah* atau ibadah umum dalam lingkup ini mencakup segala kegiatan manusia beriman dalam kehidupan sehari-hari seperti berkeluarga, bermasyarakat dan lain-lain.

3) Akhlaq

Akhlaq adalah perbuatan manusia atas dasar kewajibannya terhadap Allah terhadap sesama manusia, terhadap diri sendiri, dan alam. Termasuk dalam hal ini adalah akhlaq terhadap Allah meliputi mentauhidkan Allah, berdo'a, berdzikir, bertaubat, serta bertawakal kepada Allah, seperti dalam penjelasan Al-Qur'an berikut:

قَالَ رَجُلَانِ مِنَ الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمَا ادْخُلُوا عَلَيْهِمُ الْبَابَ فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ فَابْتُكُمُ
غَالِبُونَ وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

⁴⁶*Ibid*, hlm. 459.

Artinya:

Berkatalah dua orang diantara orang-orang yang takut (kepada Allah) yang Allah telah memberi nikmat atas keduanya: *“Serbulah mereka dengan melalui pintu gerbang (kota) itu, Maka bila kamu memasukinya niscaya kamu akan menang dan hanya kepada Allah hendaknya kamu bertawakkal, jika kamu benar-benar orang yang beriman.”* (QS.Al-Maidah 23).⁴⁷

Sedangkan akhlaq diri sendiri meliputi; sabar, jujur, bersyukur, akhlaq sesama manusia meliputi ukuwah atau persaudaraan, tolong-menolong, menepati janji, serta berbuat adil. Seperti dalam Al-Qur’an:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (QS. An- Nahl 90).⁴⁸

Sedangkan akhlaq terhadap alam sekitar yaitu dengan memperhatikan, menjaga dan merenungi penciptaan Allah. Akhlaq mulia sangatlah penting bagi seorang mukmin, bahkan ke Islaman seseorang sangat ditentukan dengan kebaikan akhlaqnya, bila diuraikan tentang nilai-nilai Islam yang meliputi aqidah, syariat,

⁴⁷*Ibid*, hlm. 89.

⁴⁸*Ibid*, hlm. 221.

akhlaq tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Islam agama yang memberikan pedoman hidup secara menyeluruh kepada umat manusia baik yang menyangkut kehidupan rohaniah maupun jasmaniah, dunia dan akhirat serta agama yang mengatur kehidupan manusia baik individu maupun sosial. Dengan demikian Islam adalah agama yang telah disempurnakan, agama rahmat bagi seluruh alam dan agama yang sah dihadirat Allah SWT serta diperuntukan bagi manusia sepanjang zaman.

Pengembangan berbeda dengan pelatihan. Pelatihan untuk sebagian besar orang memungkinkan mereka bisa menjalankan mesin fotokopi, menjawab pertanyaan-pertanyaan layanan pelanggan, mengemudikan truk, mengoperasikan komputer, atau merakit radio. Akan tetapi, pengembangan di bidang seperti penilaian, tanggung jawab, pembuatan keputusan, dan komunikasi memberikan tantangan yang lebih besar. Bidang-bidang ini mungkin tidak berkembang lewat pengalaman hidup para individu. Sebuah sistem pengalaman pengembangan yang terencana untuk semua karyawan, tidak hanya para manajer, dapat membantu memperluas keseluruhan tingkat kapabilitas dalam sebuah organisasi.⁴⁹ Agama Islam sebagai sumber nilai di dalamnya terkandung ketentuan-ketentuan tentang aqidah, syariat dan akhlaq ketiga macam nilai Islam tersebut merupakan satu kesatuan yang

⁴⁹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 268.

integral dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain. Sedangkan untuk SDM yang bermutu secara keseluruhan, ciri-ciri tersebut dapat tercermin dari⁵⁰ :

- a) Jasmani/ Fisik
- b) Rohani/ Spiritualitas
- c) Intelektualitas
- d) Emosional

Nilai-nilai Islami yang dimaksud yakni nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Quran dan Hadist tentang aturan dan anjuran dalam perilaku dan kegiatan sehari-hari. Program ini perlu dilakukan agar melatih karyawan untuk dapat mengembang amanah dan tugas yang diberikan dengan cara yang benar. Rivai menyatakan perlunya pelatihan dan pengembangan SDM ini karena Islam sangat mengedepankan semangat sebagaimana pesan Rasulullah bahwa:

“Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, berarti celaka. Barangsiapa yang hari ini sama saja dengan hari kemarin berarti merugi.” (HR. Bukhari dan Muslim).⁵¹

⁵⁰Veithzal Rivai dan E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 264.

⁵¹Abdul baqi dan Muhamad Fuad, *Terjemahan Al-Lu'lu'uwalmarjan (kumpulan hadits shahih bukhari muslim)*, (Semarang: PT. Pustaka Riski putra, 2012), hlm. 17.

Dalam program pelatihan, perlu adanya perencanaan sesuai dengan kebutuhan program pelatihan agar tujuan dari program menjadi jelas dan terarah. Hal ini sesuai dengan sabda Rasul:

“Jika kamu melakukan sesuatu urusan maka pikirkanlah dahulu akibatnya, jika baik maka kerjakanlah dan jika buruk maka tinggalkanlah.” (HR Ibnu Mubarak).⁵²

Hadist diatas menjelaskan bahwa dalam melakukan segala hal harus mempertimbangkan baik dan buruknya agar tidak menyesal telah melakukan hal tersebut. Dalam sebuah hadits diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa

“Sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan.” (HR. Bukhari dan Muslim).⁵³

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambar pada firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah (amal kebajikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya.

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-nyebutnya dan menyakiti (perasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya Karena riya kepada

⁵²*Ibid*, hlm. 18.

⁵³*Ibid*, hlm. 17.

manusia dan dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian...” (Al-Baqarah : 264)⁵⁴

Keterkaitan ayat-ayat di atas memberikan pengertian bahwa taqwa merupakan dasar utama kerja, apapun bentuk dan jenis pekerjaan, maka taqwa merupakan petunjuknya. Memisahkan antara taqwa dengan iman berarti mengucilkan Islam dan aspek kehidupan dan membiarkan kerja berjalan pada wilayah kemashlahatannya sendiri. Bukan kaitannya dalam pembangunan individu, kepatuhan kepada Allah SWT serta pengembangan umat manusia.

Perlu kiranya dijelaskan disini bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikuti sertakan didalamnya, oleh karenanya kerja merupakan bukti adanya iman dan barometer bagi pahala dan siksa. Hendaknya setiap pekerjaan disamping mempunyai tujuan akhir berupa upah atau imbalan, namun harus mempunyai tujuan utama, yaitu memperoleh keridhaan Allah SWT. Prinsip inilah yang harus dipegang teguh oleh umat Islam sehingga hasil pekerjaan mereka bermutu dan monumental sepanjang zaman.

Jika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu dan semena-mena, pekerjaan harus mempunyai komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu

⁵⁴*Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), hlm. 35.

memperbaiki muamalahnya. Disamping itu mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja menjadi suatu tradisi kerja didasarkan pada nilai – nilai Islam. Pentingnya berpikir sebelum bertindak dapat menghindari dari sesuatu yang sia-sia karena tidak memiliki tujuan yang pasti. Kualifikasi tersebut baik dalam hal pengetahuan umum, *skill and ability*, maupun dalam hal spiritualitasnya. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut:

1) Jasmani/ Fisik

a) Berakal/Berilmu/Fisik Sehat, hendaknya memiliki kekuatan fisik, ilmu pengetahuan yang luas, kesehatan jasmani dan kecerdasan pikiran, dan bertakwa kepada Allah.

b) Kompetitif disini melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah:

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu semua. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.”
(QS Al-Baqarah :148)⁵⁵

2) Rohani/ Spiritualitas

a) Uji Loyalitas (*Amanah*). Berkaitan dengan uji loyalitas ini Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Ma'idah:

⁵⁵*Ibid*, hlm. 17.

*“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji.”
(QS Al- Ma’idah :1)⁵⁶*

Janji-janji tersebut mencakup janji dan sumpah setia antara manusia dengan *Rabb*-nya, juga antara manusia dengan manusia lain, yang mencakup kewajiban-kewajiban yang sejalan dengan syariat yang ditetapkan Allah atas hambanya yang mukmin. Orang-orang yang amanahlah yang menepati janji adalah salah satu kriteria sumber daya manusia yang dikatakan ideal.

- b) Memiliki Rasa Tanggung Jawab, setiap orang bertanggung jawab kepada Allah terhadap apa saja yang telah mereka lakukan di dunia.

3) Intelektualitas

- a) Memiliki Kemampuan (Spesialisasi Ilmu), dan setiap orang memiliki hak untuk bekerja menurut kemauan dan kemampuan mereka masing-masing. Allah menegaskan dalam firman-Nya di Al-Qur’an Surah Al-Isra’:

Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keahliannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (QS Al-Isra’ :84).⁵⁷

⁵⁶*Ibid*, hlm. 84.

⁵⁷*Ibid*, hlm. 232.

b) Profesional, dalam artian melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Semua kenikmatan dari Allah semata-mata untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Selanjutnya, Allah menyuruh setiap manusia yang berilmu untuk selalu bersikap adil, karena keadilan akan memperoleh ketenangan, ketentraman dan mencapai tujuannya yakni bertakwa kepada Allah.

2) Emosional

a) Ulet (Tidak Putus Asa). Orang-orang mukmin tidak akan berputus asa atas masalah yang mereka terima dan tidak akan goyah imannya karena bahaya yang melanda. Dengan penuh sabar dan tabah dalam menghadapi segala hal. Selanjutnya Allah menegaskan melalui Firman-Nya dalam Al-Qur'an Surah Al-Mai'dah:

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa, dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Mai'dah : 8).*⁵⁸

⁵⁸*Ibid*, hlm. 86.

b) Kerja Sama Dalam Tim. Dalam organisasi diperlukannya suatu kerja sama tim yang kokoh dan kuat sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ma'idah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَلَى الَّذِينَ كَفَرُوا إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya :

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.” (QS Al-Ma'idah : 2).*⁵⁹

b. Faktor – faktor Nilai – nilai Islam dalam Karyawan

Pengembangan karyawan bank syariah dilakukan dengan dua jalur. Yang pertama dengan menggunakan asesmen, dan yang kedua dengan mengikuti metode pembinaan pribadi yang pernah dilakukan Nabi Muhammad SAW kepada para sahabatnya. Ada yang berpendapat

⁵⁹Ibid, hlm. 85.

bahwa umat Islam tidak mungkin kembali ke jaman kejayaan Islam seperti permulaan Islam di Mekah hingga penaklukan yang menguasai dua pertiga dunia.

Pada pembicaraan ini, penulis ingin menyampaikan bahwa arah dari pengembangan yang dilakukan bukan untuk mengikuti mutlak apa yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, akan tetapi melaksanakan metode pembinaan SDM yang terbukti mampu memimpin peradaban dengan integritas tinggi.

Salah satu hikmah dari sejarah kehidupan Nabi Muhammad SAW adalah memahami metode pembinaan individu yang dilakukan terhadap para sahabat dan kaum muslimin. Kemajuan peradaban Islam adalah akibat dari pembinaan individu yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dan kemudian dicontoh oleh kaum muslimin periode berikutnya. Pembinaan individu ini berjalan terus menerus sehingga mampu membentuk karakter yang mendukung terbentuknya SDM yang kompetitif.

Bagi bank syariah, seharusnya bisa mencontoh atau mengikuti metode yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dan kaum muslimin. Pengembangan yang dilakukan bank syariah idealnya memadukan pengembangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengembangan yang berkaitan dengan integritas diri seorang muslim. Dengan demikian karyawan bank syariah memiliki ruh keIslaman yang

kuat dan terus menerus diperbarui, serta kompetensi perbankan yang kompetitif.

Dengan pembinaan seperti ini, maka pembicaraan tentang aset perbankan bukan lagi masalah yang serius karena kapasitas SDM bank syariah telah terbentuk dan akan mempercepat jalannya bank syariah. Kita bisa melihat bagaimana semenjak kehadiran Islam di jazirah Arab, telah membalikkan kondisi SDM di wilayah tersebut dari bangsa yang tidak dipandang menjadi negara *superpower*. Dan keberhasilan itu bukan berasal dari kemajuan teknologi, melainkan pembinaan diri yang terus menerus dalam memahami Islam sehingga potensi positif yang ada dalam setiap diri kaum muslimin mampu diaktualisasikan pada kondisi terbaik.

Umar bin Khaththab adalah sosok yang memiliki citra negatif pada jaman jahilyah. Setelah mendapat pembinaan diri dalam memahami Islam oleh Nabi Muhammad SAW menjadi sosok yang sangat bertanggung jawab terhadap nasib rakyat. Sangat memahami beratnya pertanggungjawaban di akhirat sebagai seorang pemimpin. Pemahaman Umar yang utuh tentang Islam justru mampu melahirkan berbagai kebijakan kenegaraan yang spektakuler.

Bank syariah mungkin bisa melahirkan SDM sequalitas Umar bin Khathab jika melakukan pengembangan terpadu antara aspek perbankan dan aspek keIslaman. Pemikiran-pemikiran yang cemerlang

mungkin akan lahir dari pembinaan SDM yang terus menerus dalam memahami Islam dan pengembangan SDM dalam aspek perbankan.

Kepribadian SDM bank syariah seharusnya berbeda dengan kepribadian SDM bank konvensional. Kepribadian SDM bank syariah diharapkan bisa memberi inspirasi bagi umat Islam, bisa menggetarkan perekonomian dengan produk-produk dan kebijakannya yang cemerlang dan mendorong berjalannya sektor riil serta tersalurkannya infak, sedekah dan zakat dan mampu membantu pengusaha mikro maupun pedagang kecil.

Kepribadian SDM bank syariah seharusnya bisa menjadi guru bagi dunia dalam menjalankan sektor riil dan meninggikan derajat kemanusiaan orang-orang yang tertindas secara ekonomi. Kepribadian SDM bank syariah bisa menjadi pemimpin perekonomian mengerakkan ekonomi masyarakat.

Kepribadian SDM bank syariah yang Islami adalah sejalan dengan tuntutan profesionalisme perekonomian modern. Perekonomian modern menuntut pelaku ekonomi yang jujur, amanah, berkata benar, menyampaikan yang seharusnya dan yang seandainya dan cerdas. Namun diikuti dengan semangat keIslaman yang baik.

Pembinaan SDM bank syariah dilakukan dari proses rekrutmen sehingga pengembangan karir. Pada tahap rekrutmen, calon karyawan dilihat potensi untuk berbuat baik dan profesional melalui asesmen. Calon karyawan bisa dilihat kepribadiannya apakah bisa dibentuk

menjadi pribadi yang lebih Islami dari yang sebelumnya dan juga tentunya aspek yang bisa membentuk pribadi yang kompetitif ketika menjadi karyawan bank syariah.

Pada tahap seleksi, calon karyawan akan diwawancara tentang pemahamannya terhadap Islam dan potensinya menjadi pribadi muslim yang kompetitif. Kriteria mampu dan rajin membaca Al Quran dan sholat lima waktu adalah salah satu yang bisa dilihat dalam penseleksian. Kriteria lain adalah implementasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Pada penempatan, karyawan juga perlu dinilai sikap dan perilaku kesehariannya di kantor. Penempatan untuk posisi yang lebih tinggi maupun tinggi juga memperhitungkan lamanya karyawan mengikuti pembinaan keIslaman dan kemampuan perbankannya baik akademis maupun syariah.

Karyawan bank syariah semenjak mulai bekerja seharusnya mengikuti pembinaan keIslaman yang terus menerus sehingga muncul aura nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja kesehariannya. Dan ketika menempati posisi menengah maupun posisi puncak, kepribadian karyawan bank syariah yang menempati posisi puncak diharapkan bisa memunculkan keteladanan sekaligus sosok profesional yang menjadi guru dan pemberi inspirasi dan motivasi.

Hasil asesmen dalam setiap tahapan diharapkan bisa sejalan dengan hasil pembinaan keIslaman SDM bank syariah sehingga

tanggung jawab yang semakin berat diikuti dengan keIslaman yang semakin mantap.

Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai–Nilai Islam merupakan penafsiran atau penginterpretasian karyawan tentang pembinaan aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga tercipta kualitas kepribadian seorang muslim (*syakhsiyah Islamiyyah*) agar memahami secara benar tentang nilai-nilai Islam kemudian dapat memberikan warna dan pengaruh perubahan terhadap lingkungan di sekitarnya.

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Kerlinger seperti dikutip oleh Sugiyono, survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁶⁰ Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 41.

terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian serta datanya bersifat statistik atau berupa angka-angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.⁶¹

1. Populasi, Sampel dan Metode pengambilan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.⁶² Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BMT Al Ikhlas di Yogyakarta yang berjumlah 46 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶³ Pada intinya menyatakan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebut haruslah benar-benar mewakili, jika tidak maka hasil

⁶¹ *Ibid*, hlm. 42.

⁶² *Ibid*, hlm. 80.

⁶³ *Ibid*, hlm. 81.

dari penelitian tersebut akan salah. Sesuai pendapat Arikunto bahwa untuk penelitian yang populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua.⁶⁴ Karena jumlah populasi lebih dari 100, maka sampel diambil dengan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael.⁶⁵ Maka dalam penelitian ini jumlah sampelnya sebanyak 46 karyawan dengan menggunakan metode teknik total sampling adalah teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶⁶

2. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data⁶⁷. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data mengenai variabel yang berhubungan dengan pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam dan

⁶⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 112.

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 92.

⁶⁶*Ibid*, hlm. 126.

⁶⁷*Ibid*, hlm. 136.

kinerja yang didapat langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶⁸ Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui HRD di perusahaan. Data ini berupa jumlah karyawan, bagian atau divisi.

b. Metode Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden tentang pengaruh persepsi pengembangan karyawan berdasarkan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

2) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁶⁹ Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas tubuh pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang mutu kinerja dan penembangan

⁶⁸*Ibid*, hlm. 138.

⁶⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: RinekaCipta, 2010), hlm. 231.

karyawan yang dilakukan oleh karyawan BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

3. Identifikasi Variabel

Variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen / Variabel bebas (X) :

Yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam (X_1)

b. Variabel Dependen / Variabel Terikat (Y) :

Kinerja karyawan BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam (X_1),

Pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam adalah :

1) Jasmani/ Fisik ($X_{1.1}$)

a) Berakal/Berilmu/Fisik Sehat yaitu memiliki kekuatan fisik, ilmu pengetahuan yang luas, kesehatan jasmani dan bertakwa kepada Allah

b) Kompetitif yaitu melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri atau tim seleksi

2) Rohani/ Spiritualitas ($X_{1.2}$)

- a) Uji Loyalitas (Amanah) yaitu individu yang melakukan kewajiban-kewajiban yang sejalan dengan syariat yang ditetapkan Allah atas hamba-hambanya yang mukmin. Orang-orang yang amanahlah yang menepati janji adalah salah satu kriteria sumber daya manusia yang dikatakan ideal
- b) Tanggung Jawab yaitu setiap orang bertanggung jawab kepada Allah terhadap apa saja yang telah mereka lakukan di dunia

3) Intelektualitas ($X_{1.3}$)

- a) Memiliki Kemampuan yaitu tiap-tiap orang berbuat menurut keahliannya masing - masing
- b) Profesional yaitu melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya, khususnya individu yang berilmu untuk selalu bersikap adil, karena keadilan akan memperoleh ketenangan, ketentraman dan mencapai tujuannya yakni bertakwa kepada Allah.

4) Emosional ($X_{1.4}$)

- a) Ulet (Tidak Putus Asa) yaitu orang-orang mukmin tidak akan berputus asa atas masalah yang mereka terima dan tidak akan goyah imannya karena bahaya yang melanda.
- b) Kerja Sama Dalam Tim yaitu kerjasama antar individu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan tidak tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

b. Variabel Kinerja (Y_1)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁷⁰ Indikator variabel kinerja⁷¹ meliputi :

1) Kuantitas

a) Jumlah pekerjaan ($Y_{1.1}$)

Tingkat produktivitas karyawan: Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

b) Pengetahuan akan tugas ($Y_{1.2}$)

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c) Kerja sama ($Y_{1.3}$)

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

⁷⁰Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 8.

⁷¹*Ibid*, hlm. 236.

d) Tanggung jawab ($Y_{1.4}$)

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasilpekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

e) Sikap kerja ($Y_{1.5}$)

Judgment atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

f) Inisiatif ($Y_{1.6}$)

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2) Kualitas

a) Kualitas pekerjaan ($Y_{1.7}$)

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

b) Keterampilan teknis ($Y_{1.8}$)

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah ($Y_{1.9}$)

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

d) Kepemimpinan ($Y_{1.10}$)

Kemampuan pemimpin dari seorang karyawan, dapat mempengaruhi kinerjanya.

e) Administrasi ($Y_{1.11}$)

Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

f) Kreativitas ($Y_{1.12}$)

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan “*Scala Likert*”, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷² Fenomena sosial didalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala Likert. Kemudian dari indikator-indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono, untuk keperluan analisis kuantitatif, dapat diberi skor sebagai berikut.⁷³

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- b. Jawaban setuju diberi skor 3
- c. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- d. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert ini dapat dibuat dalam bentuk *check list* ataupun pilihan ganda.

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan memberi bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 4, sehingga intervalnya sebagai berikut :

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 186.

⁷³Ibid, hlm. 186.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- a. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,74 = tingkat pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam dan kinerja sangat rendah (SR).
- b. Nilai jawaban 1,75 s/d 2,49 = tingkat pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam dan kinerja rendah (R).
- c. Nilai jawaban 2,50 s/d 3,24 = tingkat pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam dan kinerja tinggi (T).
- d. Nilai jawaban 3,25 s/d 4,00 = tingkat pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam dan kinerja sangat tinggi (ST).

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur.⁷⁴ Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid. Tipe validitas adalah validitas konstruksi (*Construct Validity*) menentukan validitas alat pengukur dengan mengkorelasikan

⁷⁴*Ibid*, hlm. 187.

antara skor yang diperoleh masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya, skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu.

Bila semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas.⁷⁵ Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi Pearson Produk Moment dengan rumus sebagai berikut:⁷⁶

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - \{(\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = Jumlah responden uji coba

$\sum X$ = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor butir (Y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir (X) kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah skor butir (Y) kuadrat

⁷⁵*Ibid.*

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 188.

ΣXY = Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor variabel (Y)

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai Pearson Correlation. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁷⁷

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrumen. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$ dengan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient*⁷⁸ dengan rumusnya :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\Sigma \alpha b^2}{\alpha t} \right]$$

⁷⁷*Ibid*, hlm. 187

⁷⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 202.

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

α^2 = jumlah varians total

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.⁷⁹ Hal ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis statistik kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Tujuan analisis data adalah menjawab atau mengkaji kebenaran hipotesis yang diajukan. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan

⁷⁹Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi I, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 52.

maksud agar kesimpulan yang diambil dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sampel yang diselidiki berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang digambarkan oleh Sugiyono adalah sebagai berikut:⁸⁰

$$KD : 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan:

KD = Harga K-Smirnov yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Normal tidaknya sebaran data penelitian dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($P > 0,05$), maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data berdistribusi tidak normal. Perhitungan tersebut diperoleh melalui bantuan perhitungan dengan program SPSS.

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 389.

2) Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan variabel bebas (prediktor) mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya (kriterium). Untuk menghitung linieritas hubungan digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F untuk garis regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat Regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat Residu

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier.

Data yang telah diperoleh dan terkumpul kemudian dianalisis untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan agar tujuan dari penelitian ini dapat tercapai. Maka dari itu digunakanlah analisis regresi linier. Analisis Regresi Linier dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh

pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

Maka rumus yang digunakan dalam model linier ⁸¹ adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

b = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1

X = Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam,

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan e diasumsikan 0.

c. Pengujian Hipotesis / Uji t

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi linier berganda secara parsial. Hipotesa yang diajukan yaitu:

⁸¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 214.

$H_0 : b_1 = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a \neq b_1 \neq 0$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk $H_a \neq b_1 \neq 0$ (minimal terdapat dua variabel independent).

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung (t_h) dengan t-tabel (t_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$)⁸². Apabila hasil pengujian menunjukkan :

- a. $t_h > t_t$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5 % maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam terhadap kinerja karyawan.
- b. $t_h \leq t_t$ atau apabila kesalahan lebih dari 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian hipotesisnya adalah :

- a. H_0 diterima apabila $H_0 : b_1 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

⁸²Imam Ghozali, *Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 207.

- b. H_a diterima apabila $H_a : b_1 \neq 0$, yang berarti variabel bebas (X) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

d. Koefisien determinasi (R^2)

Melalui pengujian ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R^2), dengan menggunakan rumus :⁸³

$$R^2 = \frac{SSR}{SSE}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

SSR = Jumlah kuadrat Regresi

SSE = Jumlah kuadrat kesalahan

Dari koefisien determinan (R^2) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis Regresi Linear Berganda. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinan (R^2) berarti:

- a. Jika nilai koefisien determinan (R^2) semakin mendekati angka satu berarti variabel terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R^2 maka semakin tepat model regresi yang dipakai

⁸³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 226.

sebagai alat peramalan, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

- b. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinan ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.⁸⁴

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini akan dibahas dalam sistematika tertentu guna memudahkan penyajian laporan dan sebagai wujud Karya Tulis Ilmiah. Pembahasan penelitian ini, sebagaimana telah ditetapkan, akan disajikan ke dalam beberapa bab, yaitu:

Bab I : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Merupakan kajian tentang profil yang meliputi visi dan misi, sejarah dan latar belakang berdirinya, lokasi/ kantor, dan struktur organisasi.

Bab III : Pada bab ini di fokuskan pada pembahasan terhadap penulisan skripsi yang berisikan laporan penelitian..

Bab IV : Bab ini merupakan penutup yang di dalamnya berisi kesimpulan, saran dan kata penutup.

⁸⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), hlm. 157.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Tingkat pengembangan karyawan berbasis nilai – nilai islam pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta tergolong tinggi. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0,768 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam turun maka Kinerja karyawan akan turun. Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar sebesar 4,460 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000 yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan.
2. Tingkat kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta tergolong tinggi, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,57. Nilai ini berada dalam rentang 3,25 s/d 4,00 yang berarti “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memenuhi harapan perusahaan seperti pemenuhan target yang diterapkan, ketrampilan kerja yang baik dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta.

Ditemukan pula koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,311 yang berarti bahwa sekitar 31,1% variasi pada variabel Kinerja karyawan mampu diterangkan oleh ketiga variabel Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam, dan secara bersama-sama

B. Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat diusulkan saran yang mungkin bermanfaat bagi penelitian berikutnya, yaitu:

1. Peneliti menyarankan agar pihak manajemen BMT Al Ikhlas di Yogyakarta dapat meningkatkan nilai – nilai keIslaman khususnya melalui proses penyaringan yang melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri atau tim seleksi.
2. Sebaiknya pihak manajemen BMT Al Ikhlas di Yogyakarta mendatangkan motivator karena terlihat bahwa karyawan masih mudah berputus asa dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari – hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ajru Ash shiddiq, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, tidak diterbitkan, Yogyakarta: Program Sarjana, 2010.
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* , *Edisi Revisi*, Penerbit Ghalia Indonesia. 2002.
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Semarang:PT. Karya Toha Putra, 2002.
- Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Departemen Agama RI, Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Anwar, Prabu, *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005.
- Anwar, Prabu, *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Anwar, Prabu, *MSDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: RinekaCipta. 2010.
- Baqi, Abdul dan Fuad, Muhamad, *Terjemahan Al-Lu'lu'uwalmarjan (kumpulan hadits shahih bukhari muslim)*, Semarang: PT. Pustaka Riski putra, 2012.
- Charles, Milton R, *Human Behavior in Organization Three Level of Behavior*, New York : Englewood Clifts Prentice-Hall, Inc, 1981.
- Ghozali, Imam, *Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Gibson, L J dan Cecvich, Ivan dan Donnely, *Organisasi Manajemen Prilaku dan Struktur Proses* terjemahan Djaerban Wahid, Jakarta : Erlangga, 1984.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenambelas, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Indriantoro, Nur.dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen* , Edisi I, Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Ludfia Dipang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado*, Jurnal EMBA 1085 Vol. 1 No. 3 September 2013.

- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Bumi Aksara, 2000.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Bumi Aksara, 2006.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Jakarta: Penerbit Salemba, 2001.
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2008.
- Prawirosentono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta:BPFE. 2008.
- Profil BMT Al Ikhlas 2015.
- Rivai, Vetrizal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta:Grafindo Persada, 2003.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Rivai, Veithzal dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syari'ah Bukan Opsi, Tetapi Solusi* Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.
- Rivai, Veithzal dan E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Penerbit Salemba, 2009.
- Robbins SP, dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Siagian, Sondang, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara, 2002.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung : Alfabeta, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung : Alfabeta, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung : Alfabeta, 2012.

Walgito, Bimo, *Pengantar psikologi Umum*, Jakarta: Penerbit Andi, 2004.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Pernyataan Kuisisioner

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
3. Umur : Tahun
 - a. 19-26 tahun
 - b. 27-33 tahun
 - c. 34-40 tahun
 - d. 41-47 tahun
4. Pendidikan :
 1. SMA
 2. D2
 3. D3
 4. S1
 5. S2

Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam

Pernyataan		STS	TS	S	SS
1	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus memiliki kekuatan fisik, ilmu pengetahuan yang luas, kesehatan jasmani dan bertakwa kepada Allah				
2	karyawan BMT Al Ikhlas melalui proses penyaringan yang melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri atau tim seleksi				
3	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus selalu menepati janjinya sebagai hamba Allah yang mukmin				
4	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas bertanggung jawab kepada Allah terhadap apa saja yang telah dilakukan di dunia				
5	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus memiliki keahlian yang baik untuk mendukung pelaksanaan kerja.				
6	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas diharuskan selalu bersikap adil				
7	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas tidak akan mudah berputus asa dalam menghadapi masalah				
8	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas mengedepankan kerjasama tim dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan tidak tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran				

***Keterangan :**

SS : *Sangat Setuju*

S : *Setuju*

TS : *Tidak Setuju*

STS : *Sangat Tidak Setuju*

Kinerja Karyawan

Pernyataan		STS	TS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.				
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya danmelakukannya sehingga mendekati standar perusahaan / instansi Anda.				
3	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.				
4	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.				
5	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas.				
6	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru baginya.				
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.				
8	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.				
10	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan/pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.				
11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administrative.				
12	Saya memiliki kreastivitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.				

*Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

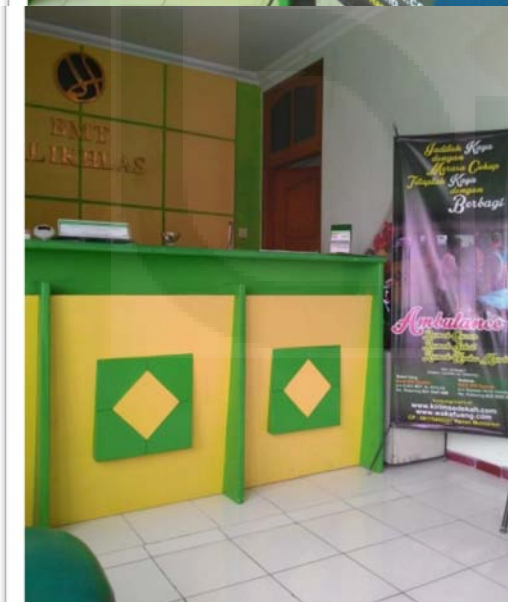
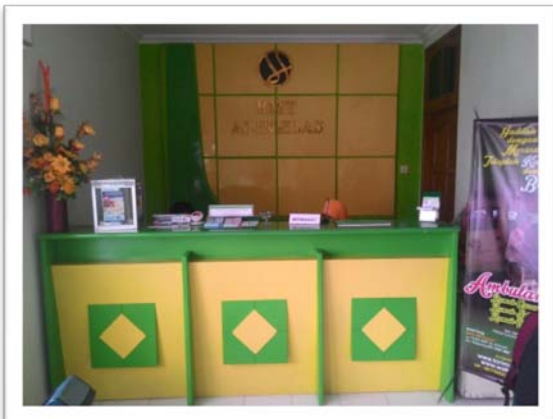
TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
Pengembangan karyawan yang berbasis nilai – nilai Islam	Jasmani/ Fisik	Berakal/Berilmu/Fisik Sehat	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus memiliki kekuatan fisik, ilmu pengetahuan yang luas, kesehatan jasmani dan bertakwa kepada Allah
		Kompetitif	Karyawan BMT Al Ikhlas melalui proses penyaringan yang melibatkan calon-calon yang akan dinilai secara selektif oleh dewan juri atau tim seleksi
	Rohani/ Spiritualitas	Uji Loyalitas (Amanah)	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus selalu menepati janjinya sebagai hamba Allah yang mukmin
		Tanggung Jawab	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas bertanggung jawab kepada Allah terhadap apa saja yang telah dilakukan di dunia
	Intelektualitas	Kemampuan	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas harus memiliki keahlian yang baik untuk mendukung pelaksanaan kerja.
		Profesional	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas diharuskan selalu bersikap adil
	Emosional	Ulet (Tidak Putus Asa)	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas tidak akan mudah berputus asa dalam menghadapi masalah
		Kerja Sama	Sebagai karyawan BMT Al Ikhlas mengedepankan kerjasama tim dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan tidak tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran
Kinerja	Kuantitas	Jumlah pekerjaan	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
		Pengetahuan akan tugas	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas / kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan / instansi Anda.
		Kerja sama	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
		Tanggung jawab	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas / pekerjaan.
		Sikap kerja	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas.
		Inisiatif	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas / pekerjaan yang relatif baru baginya.
	Kualitas	Kualitas pekerjaan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan.

		Keterampilan teknis	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.
		Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.
		Kepemimpinan	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan / pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.
		Administrasi	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas - tugas administratif.
		Kreativitas	Saya memiliki kreastivitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.









مونتاج



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH ATAS PROGRAM STUDI : ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

TAHUN PELAJARAN 2008/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas
Negeri 1 Banguntapan menerangkan bahwa:

nama	:	DIMAS FAJRI ABDULLAH
tempat dan tanggal lahir	:	Banjarnegara, 19 Mei 1991
nama orang tua	:	Muslich
sekolah asal	:	SMA Negeri 1 Banguntapan
nomor induk	:	4053
nomor peserta	:	3-09-04-01-029-144-9

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



SMA N BANGUNTAPAN



Bantul, 13 Juni 2009

Kepala Sekolah,

Des. Sugita

NIP. 19500911 197903 1 007



No. DN-04 Ma 0010683



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/1355/2013

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : DIMAS FAJRI ABDULLAH
Tempat, dan Tanggal Lahir : Banjarnegara, 19 Maret 1991
Nomor Induk Mahasiswa : 09240011
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Genap, Tahun Akademik 2012/2013 (Angkatan ke-79), di :

Lokasi : Gedongkiwo RW 1
Kecamatan : Mantrijeron
Kabupaten/Kota : Yogyakarta
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 14 Februari s/d. 14 April 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,50 (A) Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 2 Mei 2013

Ketua,

/Dr. H. Maksudin, M. Ag.
NIP. : 19600716 199103 1 001



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/3419.b/2014

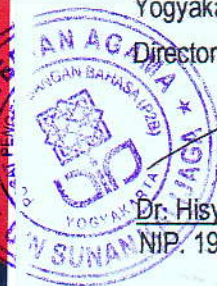
Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Dimas Fajri Abdullah**
Date of Birth : **May 19, 1991**
Sex : **Male**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **October 3, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	41
Total Score	423

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 7, 2014

Director,


Dr. Hisyam Zaini, M.A.

NIP. 19631109 199103 1 002



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/3419.b/2014

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Dimas Fajri Abdullah

تاريخ الميلاد : ١٩ مايو ١٩٩١

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ أكتوبر ٢٠١٤ ،
وحصل على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٢٨	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢٧	فهم المقروء
٣٢٧	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكرتا، ١٧ أكتوبر ٢٠١٤

الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٢ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩





Sertifikat



Nomor : /C-2.PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/09

dibetikan kepada :

Nama / NIM : Dimas Fajri Abdullah / 09240011

Prodi / Fakultas : Manajemen Dakwah / Dakwah

Sebagai : Peserta

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009

dengan tema :

*“Mempertegas Eksistensi Mahasiswa;
Upaya Menumbuhkan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara”*

Yang diselenggarakan oleh :

Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tanggal 16 - 18 Agustus 2009

Dengan Prestasi : BAIK

Mengetahui,

Yogyakarta, 18 Agustus 2009

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Panitia OPAK 2009
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Maragustam Siregar, M.A
NIP. 150232846

Fika Taufiqurrahman
Presiden

Ahmad Afendi
Ketua

Atida Cita Abdullah
Sekretaris



PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 548635, 589621, Fax. (0274) 586117
E-mail : perpus@uin-suka.ac.id, Website : <http://perpustakaan.uin-suka.ac.id>, Digital Library: <http://digilib.uin.suka.ac.id>

Sertifikat

Nomor : UIN.2/L.4/PP.00.9/01/2009

Diberikan kepada :

Dimas Fajri Abdullah

NIM. **09240011**

sebagai

Peserta Aktif

dalam kegiatan "*User Education*"

pada Tahun Akademik 2009/2010 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,
Pembantu Rektor III

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.
NIP. 19591001 198703 1 002

Yogyakarta, 2 November 2009

Kepala Perpustakaan,



M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., MLIS.
NIP. 19700906 199903 1 012



Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/1645b/2009

**DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2009/2010
Tanggal 20 s.d. 22 Agustus 2009 (24 jam pelajaran) sebagai:


P E S E R T A

Yogyakarta, 24 Agustus 2009

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan




Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.
NIP. 195910011987031002

Sertifikat

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : DIMAS FAJRI ABDULLAH
 NIM : 09240011
 Fakultas : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	80	B
2	Microsoft Excel	75	B
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Microsoft Internet	80	B
5	Total Nilai	81.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi



Yogyakarta, 24 Maret 2014

Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto S.Si., M.Kom.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



LABORATORIUM AGAMA
MASJID SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi /Managemen Dakwah
Tempat tanggal lahir: Banjarnegara, 19 Mei 1991

Telah berhasil menyelesaikan ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Quran di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

Baik

Direktur

Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga


Dr. Nurul Hak, M.Hum.

NIP: 197001171999031001

Dikeluarkan pada: 04 November 2014



CURRICULUM VITAE



IDENTITAS PRIBADI

Nama : Dimas Fajri Abdullah
Nama Panggilan : Dimas
Tempat dan tanggal lahir : Banjarnegara, 19 Mei 1991
Jenis kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Agama : Islam
Email : fajri.dimas@gmail.com
HP : 085729039060

Nama Orang Tua
Ayah : Muslih
Ibu : Endang Murdiastuti



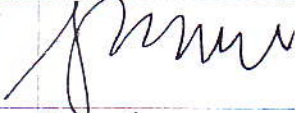
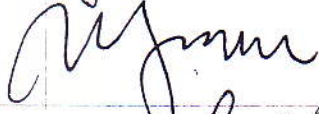
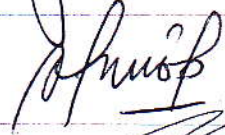
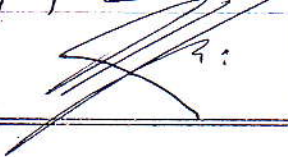
RIWAYAT PENDIDIKAN

1997 – 2003 : SDN 1 Gedongkuning Yogyakarta
2003 – 2006 : SMP N 4 Yogyakarta
2006 – 2009 : SMA N 1 Banguntapan
2009 – 2015 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KEMAMPUAN

- Mampu mengoperasikan komputer baik dengan OS windows xp, windows vista maupun macintosh. khususnya Ms Office (Ms. Word, Ms.Power Point, Ms. Exel).


NAMA : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2016
Alamat : Jln. Semangu Rt 14 / Rw 05 No 294 Yogyakarta

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua_Sidang
1	Selasa, 20 Mei 2014	Johansyah 09240041	Peserta	
2	Rabu, 21 Mei 2014	M. Sayid Ichsan Aludin 10210067	Peserta	
3	Rabu, 21 Mei 2014	Sarnain 09240064	Peserta	
4	Senin, 21 Juli 2014	Taufik Arifin 09240005	Peserta	
5	Jum'at, 19 Desember 2014	Dimas Fajri Abdullah 09240011	Penyaji	
6	Rabu, 18 Februari 2015	Wiwin Khazamah 11240013	Pembahas	

Yogyakarta, 30 April 2014

Ketua Jurusan,




 Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
 NIP. 19670104 199303 1 003

Keterangan:

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah



NAMA : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Pembimbing I : Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
Pembimbing II : -
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Keagamaan Terhadap Kinerja Pegawai CV Biasta Banjarnegara Jawa Tengah

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	20/09/2014	I	konsultasi pengaturan format Bab I,	
2	24/09/2014	II	penggantian judul, penulisan Bab I	
3	23/10/2014	III	penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka.	
4	6/11/2014	IV	isi kerangka teori	
5	19/11/2014	V	revisi kerangka teori	
6	10/12/2014	VI	Format Penulisan	
7	15/12/2014	VII	Isi	
8	29/12/2014	VIII	Revisi Bab I	
9	31/12/2014	IX	Kuisisioner dan Bab II, III	

Yogyakarta, _____

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.



NAMA : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Pembimbing I : Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
Pembimbing II : -
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Keagamaan Terhadap Kinerja Pegawai CV Biasta Banjarnegara Jawa Tengah

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
	05/07/2015	1.		
	12/07/2015	2.		
	20/01/2015	3.		
	20/02/2015	4.		
	25/02/2015	5.		

Yogyakarta, _____

Pembimbing,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP.19690401 199403 2 002



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/83/1/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA** Nomor : **UIN.02/WD.1/PP.00.9/011A/2015**

Tanggal : **6 JANUARI 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **DIMAS FAJRI ABDULLAH** NIP/NIM : **09240011**
 Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
 Judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL IKHLAS DI YOGYAKARTA**
 Lokasi :
 Waktu : **7 JANUARI 2015 s/d 7 APRIL 2015**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **7 JANUARI 2015**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si

NIP. 590525-198503 2 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/0066

0060/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG N/83/1/2015 Tanggal : 7 Januari 2015

Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijijinkan Kepada : Nama : DIMAS FAJRI ABDULLAH
No. Mhs/ NIM : 09240011
Pekerjaan : Mahasiswa Fak.Dakwah dan Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Dra. Siti Fatimah, M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS NILAI NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL IKHLAS DI YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 7 Januari 2015 s/d 7 April 2015
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

DIMAS FAJRI ABDULLAH

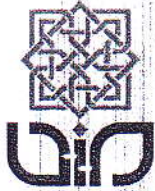
Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 9-1-2015

An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

ENY RETNOWATI, SH
NIP. 196103031988032004

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
3. Pimp. BMT AL IKHLAS Yogyakarta



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 515856 Yogyakarta 55281, e-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/KAJUR.24/PP.00.9/464/IV/14

Yogyakarta, 30 April 2014

Lamp. : 1 (satu) berkas

Hal : **PENETAPAN PEMBIMBING**

Kepada Yth.

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Untuk membantu dan mengarahkan penulisan skripsi yang diajukan oleh Saudara:

Nama : Dimas Fajri Abdullah
NIM : 09240011
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : MD (Manajemen Dakwah)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Keagamaan Terhadap Kinerja Pegawai CV Biasta Banjarnegara Jawa Tengah;

maka kami menetapkan dan memohon kesediaan Bapak/Ibu sebagai Pembimbing untuk penulisan skripsi dimaksud. Terlampir dikirimkan pokok-pokok permasalahannya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP 19670104 199303 1 003

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi (sebagai laporan);
2. Sdr. Dimas Fajri Abdullah (mahasiswa ybs.);
3. Arsip.

Catatan: jika pembimbing terdiri dari dua orang, tugas Pembimbing I terkait dengan materi skripsi dan tugas Pembimbing II terkait dengan teknis penyusunan skripsi.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.00.9/ 339/1/2015

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Dimas Fajri Abdullah
2. NIM/Jurusan : 09240011/MD
3. Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Jumat, 19 Desember 2014; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP 19690401 199403 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281. E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/WD.I/PP.00.9/.../2015

Yogyakarta, 6 Januari 2015

Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian

Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah DIY
C.q. Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Dimas Fajri Abdullah;
NIM/Jurusan : 09240011/MD;
Alamat : Jln. Semangu Rt 14 / Rw 05 No 294 Yogyakarta;
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai- Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta;
Pembimbing : Dra. Siti Fatimah, M.Pd.;
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu : 13 Januari 2015 - 13 April 2015;
Lokasi Penelitian : BMT Al Iklas Jln. Pakel Baru Selatan No.39 Sorosutan Umbulha

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Musthofi, M.Si.

NIP 19680103 199503 1 001



Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.



NIM : 09240011 TA : 2014/2015 PRODI : Manajemen Dakwah
NAMA : DIMAS FAJRI ABDULLAH SMT : SEMESTER GENAP NAMA DPA : ARIS RISDIANA

No.	Nama Mata Kuliah	SKS	Kls	Jadwal Kuliah	No. Ujian	Pengampu	Paraf UTS	Paraf UAS
1	SKRIPSI	6	C	MIN 07:00-12:00 R: FD-304	1	SITI FATIMAH

Catatan Dosen Penasihat Akademik:

Sks Ambil : 6/16

Yogyakarta, 25/01/2015
Dosen Penasihat Akademik

Mahasiswa



DIMAS FAJRI ABDULLAH
NIM: 09240011



ARIS RISDIANA
NIP: 19820804 201101 1 007



Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)
Manajemen Dakwah

Sertifikat

No.18/Pan SM/BEM-J MD/Dy/UIN/XII/2011

diberikan kepada :

Dimas Fajri Abdullah

sebagai

PESERTA

Dalam Talk Show buku : 1. Menuju Sistem Ekonomi Islam, 2. Dakwah Perubahan dan Kepemimpinan Perspektif Islam, yang diselenggarakan oleh BEM-J MD Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga pada tanggal 30 Desember 2011 di gedung Mandala Bhakti Wanitatama Yogyakarta.

Mengetahui,
Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa
Manajemen Dakwah


Bachriyanto

NIM : 09240065

Yogyakarta, 30 Desember 2011


Ketua Panitia,


PAN
Pelaksana Kegiatan
BEM
Fakultas
UIN Su-ka Yogyakarta

Juhanzah
NIM : 09240041