

**ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE* DAN *SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT MASLAHAH
SIDOGIRI PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD NURHADI KURNIAWAN

NIM :16540029

**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE* DAN *SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT MASLAHAH
SIDOGIRI PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

MUHAMMAD NURHADI KURNIAWAN

NIM :16540029

**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE* DAN *SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT MASLAHAH
SIDOGIRI PASURUAN**

O l e h

MUHAMMAD NURHADI KURNIAWAN
NIM: 16540029

Telah disetujui pada tanggal 28 Mei 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, SE.,M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui:

Ketua Prodi Perbankan Syariah,



Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D
NIP 19550302 198703 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE* DAN *SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT MASLAHAH
SIDOGIRI PASURUAN**

Oleh

MUHAMMAD NURHADI KURNIAWAN
NIM: 16540029

Telah diseminarkan
Pada Tanggal 28 Mei 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji I
Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M
NIP.19970826 200801 2 011

TandaTangan

: ()

2. Penguji II
Rini Safitri, SE., M.M
NIP.19930328 201903 2 016

: ()

3. Penguji III (Pembimbing)
Dr. Siswanto, S.E., M.Si
NIP.19750906 200604 1 001

: ()

Mengetahui:

Ketua Prodi Perbankan Syariah,



Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP 19751109 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nurhadi Kurniawan
NIM : 16540029
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE DAN SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikat**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, akan tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 24 April 2021
Hormat saya,



Muhammad Nurhadi Kurniawan

LEMBAR PERSEMBAHAN

Penulis dengan bangga mempersembahkan penelitian ini kepada:

1. Ayah saya Drs. Rustang serta Ibu saya Dra. Najmiah Sirajuddin yang senantiasa tulus melimpahkan kasih sayangnya, senantiasa setia memberikan motivasi serta dukungan baik moral maupun materil, senantiasa memanjatkan do'a yang tak pernah putus untuk kesuksesan putranya. Semoga Ayah dan Ibu senantiasa diberikan umur panjang, sehat, dan berkah. Serta adik-adik saya Ninis dan Naya yang selalu memberikan keceriaan dan kebahagiaan.
2. Guruku mulai dari TK, SD, MTS, Aliyah, hingga dosenku di kampus yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak terhingga. Serta ustadz-ustadzah yang telah membimbingku selama di pesantren. Semoga senantiasa diberkahi oleh Allah SWT serta semoga ilmu yang diberikan selama ini dapat bermanfaat dunia dan akhirat.
3. Sahabat-sahabatku yang senantiasa memberi semangat dan senantiasa bersedia menjadi tempat berkeluh-kesah. Terutama untuk kalian yang setia menemani dan membantu Nuzula Alfi, Andi Songe, Memed, dan Ade Rachman semoga kita bisa sukses bersama-sama dan selalu menjadi partner selamanya.

HALAMAN MOTTO

“Sukses Tidak Akan Datang dengan Sendirinya”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang mana atas rahmat, nikmat, serta lindungan-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh *Knowledge* Dan *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan” .

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW, yang telah membimbing kita dari zaman yang gelap menuju zaman yang terang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat disusun dengan baik tanpa adanya bimbingan serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan serta saran yang membangun kepada penulis sehingga penelitian ini dapat disusun dengan baik.
5. Segenap dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang turut membantu kelancaran skripsi ini.
6. Ayahanda (Drs. Rustang) serta Ibunda (Dra. Najmiah Sirajuddin) yang senantiasa memanjatkan do’a tanpa putus, serta senantiasa memberikan dukungan moral maupun materil.
7. Adik-adikku, Ninis dan Naya serta keluarga yang juga tak lupa memberikan dukungan dan do’a kepada penulis.

8. Seluruh karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Angkatan 2016 Perbankan Syari'ah yang telah Bersama dengan penulis ketika mulai menimba ilmu hingga sukses Bersama di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini terutama yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dan konstruktif demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya tulis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

Malang, 24 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kajian Teoritis	17
2.1.1. <i>Knowledge</i>	17
2.1.2. <i>Skill</i>	20
2.1.3. Kinerja Karyawan	27
2.3. Hubungan Variabel	30
2.4. Kerangka Konseptual.....	31
2.5. Hipotesis Penelitian.....	31
2.1.4. Pengaruh <i>knowledge</i> terhadap kinerja karyawan	31
2.1.5. Pengaruh <i>skill</i> terhadap kinerja karyawan	32
2.1.6. Pengaruh <i>knowledge</i> dan <i>skill</i> terhadap kinerja karyawan	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34

3.2.	Lokasi Penelitian	34
3.3.	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1.	Populasi.....	35
3.3.2.	Sampel.....	35
3.4.	Data dan Jenis Data	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7.	Analisis Data.....	39
3.7.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.3.	Uji Normalitas	40
3.7.4.	Uji Multikolinearitas.....	40
3.7.5.	Uji Heteroskedastisitas	41
3.7.6.	Uji Autokorelasi	41
3.8.	Pengujian Hipotesis	41
3.8.1.	Uji Koefisiensi Regresi secara Parsial (Uji t).....	42
3.8.2.	Uji Koefisiensi Regresi secara Bersama-sama (Uji F)	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
4.1.	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.2.	Gambaran Umum Responden	48
4.1.3.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	50
4.1.4.	Uji Instrumen	52
4.1.5.	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.6.	Uji Analisis Regresi Berganda	59
4.1.7.	Uji Hipotesis	61
4.2.	Pembahasan.....	63
4.2.1.	Pengaruh <i>knowledge</i> pada kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan	64
4.2.2.	Pengaruh <i>skill</i> pada kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan	66

4.2.3. Pengaruh knowledge dan skill terhadap Kinerja Karyawan BMT Latansah Sidogiri Pasuruan Secara Simultan.....	67
BAB V PENUTUP	65
1.1. Kesimpulan.....	65
1.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 4.1 Rata-rata data responden.....	44
Tabel 4.2 Ringkasan Uji Validitas Pearson.....	45
Tabel 4.3 Ringkasan Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.6 Uji Autokorelasi.....	51
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.9 Uji Parsial (uji t).....	54
Tabel 4.10 Uji Simultan (Uji f).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)	75

ABSTRAK

Nurhadi Kurniawan, Muhammad. 2021. SKRIPSI. Judul: “Analisis Pengaruh *Knowledge* Dan *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan”

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : *Knowledge*, *Skill*, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, serta pengaruh *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada lima wilayah kantor cabang BMT Masalah Sidogiri. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 21.0.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *knowledge* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Variabel *skill* (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan (Y). Uji simultan (pengaruh secara bersama-sama) menunjukkan bahwa kedua variabel yakni *knowledge* dan *skill* secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

ABSTRACT

Nurhadi Kurniawan, Muhammad. 2021. THESIS. Title: "Analysis of the Influence of Knowledge and Skill on Employee Performance at Bmt Maslahah Sidogiri Pasuruan"

Advisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Knowledge, Skill, Employee Performance

This study aims to examine the effect of knowledge on employee performance at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, the effect of skills on employee performance at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, and the influence of knowledge and skills on employee performance at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

This study uses a quantitative approach. The samples taken in this study were employees in the five branch offices of BMT Maslahah Sidogiri. To determine the effect of independent variables on the dependent variable, analysis using IBM SPSS Statistic 21.0 is used.

The results showed that the variable knowledge (X1) partially has a positive and significant effect on the dependent variable in the form of employee performance at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. The variable skill (X2) has a significant influence on employee performance variables at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y). Simultaneous test (joint influence) shows that the two variables, namely knowledge and skills, together have a significant influence on employee performance at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

نورهادي كورنيوان، محمد. 2021. المستخلص. " تحليل تأثير المعارف والمهارات على أداء

الموظفين في BMT MASLAHAH سيدوجيري باسوروان".

المشرف : الدكتور سيسوانتو، الماجستير

الكلمات المفتاحية : معرفة، مهارة، أداء الموظفين.

تهدف هذ البحث إلى دراسة تأثير المعرفة على أداء الموظف في BMT MASLAHAH سيدوجيري باسوروان. وتأثير المهارات على أداء الموظف في BMT MASLAHAH سيدوجيري باسوروان، وتأثير المعرفة والمهارات على أداء الموظف في BMT MASLAHAH سيدوجيري باسوروان. تستخدم هذا البحث نهجا كميًا. كانت العينات المأخوذة في هذا البحث موظفين في المكاتب الفرعية الخمسة لشركة BMT MASLAHAH سيدوجيري. لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ، يتم استخدام التحليل باستخدام IBM SPSS Statistic 21.0.

(لها جزئيا تأثير إيجابي وكبير على المتغيرات X1 من نتائج البحث أظهرت أن المعرفة المتغيرة)
 (X2 سيدوجيري باسوروان. متغيرات المهارة (BMT MASLAHAH التابعة في شكل أداء الموظف في)
 (وأظهرت (Y سيدوجيري باسوروان BMT MASLAHAH لها تأثير كبير على متغيرات أداء الموظفين في)
 الاختبارات المتزامنة (التأثير معا) أن المتغيرين وهما المعرفة والمهارة معا لها تأثير كبير على أداء الموظفين سيدوجيري باسوروان . BMT MASLAHAH في

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perkembangan serta pertumbuhan kinerja suatu perusahaan tidak dapat lepas dari peran orang-orang atau Sumber Daya Manusia di dalamnya. Terlepas apapun jabatan orang tersebut dalam perusahaan tersebut, ketika dia memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan tentu akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan tersebut.

Ketika seseorang hendak bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka orang tersebut sebaiknya mempelajari terlebih dahulu tentang organisasi atau perusahaan serta hal-hal yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Seperti halnya seseorang yang hendak bergabung atau bekerja pada sebuah lembaga keuangan, orang tersebut harus mempelajari ilmu-ilmu tentang lembaga keuangan. Ketika seseorang telah mempelajari ilmu serta hal lain yang berkaitan dengan lembaga keuangan, dengan mudah orang tersebut akan beradaptasi serta dengan mudah memberikan pengaruh positif bagi lembaga keuangan tersebut.

Menurut Notoatmodjo, (2003) *Knowledge* adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “What”. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. *Knowledge* atau pengetahuan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap orang sebagai bekal untuk dapat bersosialisasi. Bahkan, dalam Islam sendiri,

menuntut ilmu sangat dianjurkan. Seperti pada hadist berikut, Rasulullah SAW bersabda: “Mencari ilmu (belajar) wajib hukumnya bagi setiap orang Islam”. Dan pada kesempatan lain beliau pun pernah menganjurkan, agar manusia mencari ilmu meski berada di negeri orang (Cina) sekalipun. Berdasarkan hadits tersebut, bahwa ilmu pengetahuan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan seseorang termasuk karyawan. Pengetahuan juga menjadi dasar dari kehidupan manusia supaya terarah men.

Skill adalah potensi untuk meningkatkan pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga seseorang dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dunnette, (1976), keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan yang didapat melalui pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan beberapa tugas sehingga seseorang terlatih untuk dapat bekerja lebih bernilai dan lebih cepat. Nadler, (1986) keterampilan harus dilakukan dengan praktek sebagai pengembangan aktivitas. Sedangkan menurut Robbins, (2000). Keterampilan dibagi menjadi empat kategori, pertama *Basic Literacy Skill* merupakan suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, maupun kemampuan dalam berhitung. Kedua *Technical Skill* adalah suatu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti menggunakan komputer, memperbaiki *handphone*, dan lain sebagainya. Ketiga adalah *Interpersonal Skill* yang berarti keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, seperti mengemukakan pendapat dan bekerja

secara dalam tim. Dan yang keempat adalah *Problem Solving* yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya.

Kinerja menurut Martoyo, (2007) adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Kemudian Gibson, (1996) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti juga mengambil acuan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai *Knowledge*, *Skill* dan Kinerja yang diantaranya oleh Untari, Sudarwati, & Wulan, (2018) dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge* dan *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian Kandou, Lengkong, & Sendow, (2016) dan Sari, Arifin, & Wahono, (2020) yang mendukung adanya pengaruh antara variabel knowledge, skill dan kinerja.

Selanjutnya pada penelitian Suprihati, (2014) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mencakup diklat, motivasi, insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, (2014) juga mengurai hasil bahwa metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Knowledge* dan *Skill* memiliki peran yang sangat

penting bagi kinerja karyawan maupun pada organisasi dan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keahlian khusus maupun mendasar), tingkat pendidikan, *attitude*, *ability*, motivasi, dan pelatihan kerja.

BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh seberapa tinggi tingkat pendidikan atau pengetahuan umum yang dimiliki oleh karyawan tersebut. BMT Masalah Sidogiri Pasuruan lebih mementingkan atau mengandalkan *skill* (keterampilan) mereka untuk dapat bekerja secara maksimal BMT Masalah Sidogiri. Hal tersebut sesuai dengan visi misi dari BMT Masalah Sidogiri Pasuruan sendiri yang berbunyi “Meningkatkan pembinaan anggota sebagai edukasi menuju koperasi yang berkualitas”, maka ketika karyawan bekerja BMT Masalah Sidogiri mereka akan mendapatkan edukasi mengenai ilmu perbankan pada saat itu juga, pada saat sudah menjadi karyawan dari BMT Masalah Sidogiri itu sendiri.

Meskipun *knowledge* ilmu pengetahuan tidak menjadi prioritas utama untuk menjadi karyawan BMT Masalah Sidogiri, akan tetapi seseorang dengan ilmu pengetahuan yang baik akan lebih mudah dalam memahami tujuan dari pekerjaan yang akan digelutinya. Ketika seseorang memiliki pengetahuan yang baik terhadap suatu pekerjaan, maka kemungkinan besar orang tersebut akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi pekerjaan tersebut. Begitu pula BMT Masalah Sidogiri, seorang karyawan yang memiliki ilmu pengetahuan lebih dibanding karyawan yang lain, diharapkan dapat menjadi contoh yang baik pula bagi

karyawan yang lain. Kerjasama antar karyawan dan rasa saling melengkapi antar karyawan akan mempermudah tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Knowledge* dan *Skill* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Menurut Bapak Arif, (2020) karyawan BMT Masalah Sidogiri memiliki kendala dalam hal kinerja, diantaranya karyawan yang sulit untuk berkembang serta penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan mengenai ilmu-ilmu ekonomi syariah, koperasi, serta perbankan syariah. Mayoritas karyawan BMT Masalah Sidogiri merupakan lulusan madrasah aliyah, yang mana ilmu mengenai ekonomi syariah, koperasi, serta perbankan syariah yang didapat hanyalah berupa ilmu dasar. Untuk mengantisipasi perihal sulitnya kinerja karyawan yang berkembang, serta penurunan kinerja karyawan, pihak BMT Masalah Sidogiri memberikan fasilitas pelatihan karyawan.

Berangkat dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap kinerja perusahaan khususnya kualitas kinerja Sumber Daya Manusia BMT, maka peneliti menyusun skripsi ini dengan judul “**Analisis Pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan**”.

Penelitian dilakukan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dengan melihat adanya perbedaan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dengan Bank Konvensional maupun Bank Syariah dalam hal kinerja karyawan. Berdasarkan hasil miniriset yang dilakukan peneliti, mayoritas karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan

hanya menempuh pendidikan sampai tingkat aliyah pada pondok pesantren Sidogiri Pasuruan. Sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa pendidikan pada tingkat aliyah tidak membahas secara spesifik ilmu perbankan. Sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa dalam dunia kerja, seseorang pasti memerlukan *knowledge* sebagai bekal mereka untuk memasuki dunia kerja. Apalagi di dalam dunia perbankan, ada persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh seseorang agar orang tersebut dapat diterima di dunia kerja, termasuk salah satunya ialah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Selanjutnya *skill* yang dimiliki oleh karyawan BMT Masalah Sidogiri sudah tergolong dalam kategori mempunyai dan dapat diaplikasikan secara maksimal di dalam operasional perusahaan. *Skill* yang dimaksud merupakan *skill* mendasar yang meliputi menulis, membaca, berhitung, dan *skill* khusus yang merupakan mengaplikasikan komputer, pemecahan masalah hingga dalam hal berkomunikasi.

Skill yang dimiliki oleh karyawan BMT Masalah Sidogiri tidak lepas dari pengalaman selama menempuh pendidikan pondok pesantren maupun di luar pondok pesantren, serta pelatihan ataupun training yang dilaksanakan oleh BMT Masalah Sidogiri kepada karyawan. Selanjutnya dari segi kualitas kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri sudah dapat bersaing dengan karyawan-karyawan di luar BMT Masalah Sidogiri, dengan melihat dari kepatuhan, loyalitas, hingga peran penting yang mereka pegang pada perusahaan. Lantas bagaimana BMT Masalah Sidogiri Pasuruan tidak memprioritaskan *knowledge* sebagai persyaratan utama untuk menerima karyawan baru setelah mengetahui pentingnya *knowledge* dalam dunia kerja. Apabila ilmu yang didapat di pondok pesantren tidak

secara spesifik membahas masalah perbankan, bagaimana mereka dapat bekerja di dunia perbankan atau koperasi. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dengan melihat fenomena di atas.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah dari penulisan skripsi yaitu:

- 1) Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan?
- 2) Apakah *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan?
- 3) Apakah *knowledge* dan *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti mengambil tujuan dari penulisan skripsi yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Akademis

- a. Secara akademis, menambah wawasan dalam dunia kerja, serta dapat memberikan pandangan tentang seberapa pentingkah *knowledge* dan *skill* pada dunia kerja yang pada saat ini banyaknya karyawan yang memiliki *knowledge* tetapi tidak memiliki *skill*, dan begitupula sebaliknya.
- b. Penelitian ini diharapkan pembaca dapat menentukan ingin berfokus pada *knowledge*, *skill*, ataupun keduanya sebelum memasuki dunia kerja.

2) Praktis

- a. Penulis berharap penelitian ini dapat menambah kualitas kinerja karyawan lembaga keuangan dengan *knowledge* dan *skill* sebagai faktor pendukungnya.
- b. Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya tentang *Knoweledge* dan *Skill* terhadap Kualitas Kinerja karyawan pada lembaga lain dengan metode penelitian yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan suatu tema yang diangkat dalam sebuah penelitian sangat penting dicantumkan sebagai acuan peneliti. Untuk itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan penulisan skripsi. Beberapa penelitian terdahulu disajikan dalam matriks berikut:

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Temuan/Hasil
1.	Suprihati, 2014, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dianalisis dengan menggunakan regresi.	1. Variabel diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara	Jenis penelitian ini adalah penelitian <i>eksplanatif</i> (penelitian penjelasan) dengan	1. Secara simultan, variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur

	terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).	simultan dan parsial antara pelatihan kerja yang terdiri dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri.	pendekatan kuantitatif.	pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3.	Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow, 2016, Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill</i> , dan <i>Attitude</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado).	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>Knowledge Management, Skill</i> , dan <i>Attitude</i> secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan mengumpulkan sejumlah data primer.	1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa <i>knowledge management, skill</i> , dan <i>attitude</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado. 2. <i>Skill</i> merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

				Bank Sulutgo Manado.
4.	IKetut Sudiardhita, Agus Supriyanto, Mardi, 2017, The Effect of Recruitmen, Selection and Motivation to Performance of Employees at Datacomm Diangraha CompanY	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh rekrutmen, seleksi, serta motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Datacomm Diangraha.	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif, metode survey, serta teknik korelasional.	<p>1. Hasil regresi linier penelitian terdapat pengaruh langsung antara perekrutan terhadap kinerja karyawan di PT. Datacomm Diangraha Jakarta.</p> <p>2. Terdapat pengaruh langsung antara seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Datacomm Diangraha Jakarta.</p> <p>3. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Datacomm Diangraha Jakarta.</p>
5.	Novia Putri Untari, Sudarawati, Ida Aryani Diah Purnomo Wulan, 2018, Analisis <i>Attitude</i> , <i>Knowledge</i> dan <i>Skill</i> terhadap	1. Tulisan ini menjelaskan tentang pengaruh parsial <i>Attitude</i> , <i>Knowledge</i> , dan <i>Skill</i> alumni Victoria	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda sebagai alat penelitiannya.	<p>1) <i>Attitude</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel.</p> <p>2) <i>Knowledge</i> berpengaruh signifikan</p>

	Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)	hotel school terhadap kinerja di hotel. 2. Tulisan ini juga menjelaskan tentang pengaruh simultan <i>Attitude, Knowledge,</i> dan <i>Skill</i> alumni Victoria hotel school terhadap kinerja di hotel.		terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel. 3) <i>Skill</i> berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel. 4) <i>Attitude, Knowledge,</i> dan <i>Skill</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel.
6.	Nurmalita Sari, Rois Arifin, Budi Wahono, 2020, Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill, Attitude,</i> dan <i>Ability</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya).	1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>knowledge management, skill, attitude,</i> dan <i>ability</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya. 2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>knowledge</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner.	1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>knowledge management</i> terhadap variabel kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>skill</i> terhadap variabel kinerja karyawan. 3) Terdapat pengaruh

		<i>management, skill, attitude,</i> dan <i>ability</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.		yang signifikan antara variabel <i>attitude</i> terhadap variabel kinerja karyawan. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>ability</i> terhadap variabel kinerja karyawan.
--	--	---	--	--

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya peneliti akan menjelaskan lebih rinci isi dari penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

Suprihati, (2014) dalam sebuah penelitian yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. (Suprihati, 2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel diklat, motivasi dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi diklat, motivasi, dan insentif maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian Suprihati, (2014) juga menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, (2014) menyebutkan bahwa secara simultan, variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kandou, Lengkong, & Sendow, (2016) yang berjudul Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). Pada penelitian tersebut Kandou, Lengkong, & Sendow, (2016) menyebutkan bahwa *knowledge management*, *skill*, dan *attitude* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado. Kemudian Kandou, Lengkong, & Sendow, (2016) juga menyebutkan bahwa *skill* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado.

Sudiardhita, Supriyanto, & Mardi, (2017) dalam sebuah penelitian yang berjudul *The Effect of Recruitmen, Selection and Motivation to Performance of Employees at Datacomm Diangraha CompaNY* Dalam penelitian tersebut, (Sudiardhita, Supriyanto, & Mardi, 2017) menghasilkan beberapa temuan. Temuan-temuan tersebut ialah hasil regresi linier penelitian terdapat pengaruh langsung antara perekrutan terhadap kinerja karyawan di PT. Datacomm Diangraha Jakarta. Terdapat pengaruh langsung antara seleksi terhadap kinerja karyawan di

PT Datacomm Diangraha Jakarta. Serta terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Datacomm Diangraha Jakarta.

Untari, Sudarwati, & Wulan, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis *Attitude*, *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School) menghasilkan beberapa temuan. Temuan-temuan yang dimaksud adalah *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel. *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel. *Skill* berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel. Serta *attitude*, *Knowledge*, dan *Skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria hotel school di hotel.

Sari, Arifin, & Wahono, (2020) pada sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude*, dan *Ability* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Varna Culture Hotel Surabaya). Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Arifin, & Wahono, (2020) menghasilkan beberapa temuan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *knowledge management* terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *skill* terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *attitude* terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *ability* terhadap variabel kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu di atas, membuktikan bahwa sebelumnya telah dilakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada beberapa perusahaan. Akan tetapi, pada penelitian di atas belum membahas mengenai *knowledge* dan *skill* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian di atas juga masih belum dilakukan penelitian pada lembaga keuangan berbasis syari'ah. Sehingga hal tersebut menjadi peluang bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, yang merupakan lembaga keuangan berbasis syari'ah.

2.2. Kajian Teoritis

2.5.1. Knowledge

Notoatmodjo, (2003) mendefinisikan pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, perasaan, dan perabaan. Dan sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui penglihatan dan pendengaran. Hanya sedikit yang diperoleh melalui penciuman, perasaan, dan perabaan. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam bentuk tindakan seseorang (overt behavior). Rasulullah SAW bersabda:

أَطْلُبُوا الْعِلْمَ وَلَوْ بِالصِّينِ، فَإِنَّ طَلَبَ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: “Mencari ilmu (belajar) wajib hukumnya bagi setiap orang Islam”. Dan pada kesempatan lain beliau pun pernah menganjurkan, agar manusia mencari ilmu meski berada di negeri orang (Cina) sekalipun. Berdasarkan hadits tersebut, bahwa ilmu pengetahuan atau *knowledge* yang baik akan memberikan nilai plus bagi orang tersebut dihadapan orang lain.”

A. Tingkatan *Knowledge*

Menurut Notoatmodjo, (2003) tingkatan pengetahuan di dalam domain kognitif terdapat 6 tingkatan yaitu:

1) Tahu (Know)

Tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk kedalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) terhadap suatu spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

2) Memahami (Comprehension)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

3) Aplikasi (Aplication)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Analisis (Analysis)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi tersebut, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.

5) Sintetis (Synthesis)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Misalnya, dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6) Evaluasi (Evaluation)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

B. Indikator *Knowledge*

Variabel *knowledge* menurut Notoatmodjo (2003) memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan:

- 1) Umur
- 2) Pendidikan
- 3) Pekerjaan
- 4) Pengalaman
- 5) Sumber Informasi

Faktor-faktor dari *knowledge* meliputi, umur seseorang yang dapat sangat erat hubungannya dengan pengetahuan. Selain itu adanya pendidikan yang semakin tinggi diharapkan pengetahuan bisa semakin baik. Pekerjaan dan pengalaman merupakan salah satu faktor juga dalam suatu pengetahuan karena mengalami dan mengetahui sendiri apa yang dihadapi. Terakhir adalah sumber informasi yang sangat banyak medianya dan semakin cepat menyebarkan pengetahuan.

2.5.2. Skill

Padahal hakikatnya keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Dunnette, (1976) *skill* adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari

hasil training dan pengalaman yang didapat. Kemudian Nadler, (1986) menyebutkan bahwa keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas. Robbins, (2000) juga menyebutkan bahwa Keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*). Pada surah Al-Mulk 67:2 yang berbunyi (احسن عمل) dan berarti “manusia yang baik adalah manusia yang paling terampil dalam pekerjaannya”.

A. Macam-macam Keterampilan

Pada dasarnya keterampilan dikategorikan menjadi 4, yaitu:

1) *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2) *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3) *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4) *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktifitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik Robbins, (2000).

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Human capital (peran pegawai) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam

pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya Kadirasman, (2012).

Seperti era sekarang ini, banyak perusahaan modern yang memakai alat elektronik seperti Internet untuk menarik hati para pelanggan agar dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Tapi ada juga yang perusahaan yang masih memakai jasa kinerja dari seorang pegawai untuk berperan aktif di lingkungan masyarakat. Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara bersekolah, kuliah audiovisual aids, dan intruksi-intruksi yang telah diprogramkan.

B. Indikator keterampilan

Indikator Keterampilan Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (training) Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (experience) Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (skill) Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

C. Tujuan Pengembangan Keterampilan

Tujuan pengembangan keterampilan seorang pegawai mengenai sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut Kadirasman, (2012) :

- a. Produktivitas kerja adalah pengembangan yang berpengaruh dalam produktivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *management skill* pegawai yang semakin baik.
- b. Efisiensi adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin.
- c. Kerusakan adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan yang mempengaruhi pengembangan pegawai dalam mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang.
- e. Pelayanan adalah pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang telah baik dari pegawai kepada

pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi stakeholders organisasi tersebut.

- f. Moral adalah pengembangan moral pegawai yang akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Karier adalah kesempatan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
- h. Konseptual adalah suatu pemimpin semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik
- i. Kepemimpinan adalah suatu kepemimpinan seorang pimpinan akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- j. Balas jasa adalah pengembangan, balas jasa seperti gaji, upah isentif, dan befits dalam pegawai akan meningkat karena prestasi kerja semakin besar.
- k. Pelanggan atau pengguna jasa adalah pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat pengguna jasa, karena merka akan memperoleh baran atau pelayanan yang lebih bermutu.

Skill (keterampilan) seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *skill* (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para pegawainya, agar para pegawai dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian *skill* yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil penelitian dan pengalaman saat bekerja.

Skill (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. *Skill* (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat Gibson, (1998).

Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat dilihat dari cara kinerja pegawai

tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja serta strategi *skill* (keterampilan) pegawai yang akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.5.3. Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi, (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi, (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja menurut Martoyo, (2007) adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Kemudian Gibson, (1996) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Suntaro dalam Nawawi, (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok

dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab setiap komponen organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika, moral, dan tidak melanggar hukum. Dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, dan diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan, (2006) 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”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2001) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b. Penempatan kerja yang tepat

- c. Pelatihan dan promosi
- d. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- e. Hubungan dengan rekan kerja
- f. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260).

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3. Hubungan Variabel

2.3.1. Hubungan *Knowledge* dan Kinerja

Pandangan sumber daya berbasis pengetahuan merupakan pendekatan untuk memahami hubungan antara pengetahuan dan kinerja karyawan. Pengetahuan dari karyawan bisa mengoptimalkan kinerja didalam suatu perusahaan. Suatu kinerja tanpa adanya dasar pengetahuan tentang suatu hal yang akan dikerjakan, akan menyebabkan suatu masalah yang mana disebabkan oleh ketidak tahuan dan berujung pada kecerobohan. Sehingga disini pengetahuan memiliki pengaruh dalam suatu kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, d.k.k (2016) dan Untari, d.k.k (2018), bahwasanya variabel *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan *Skill* dan Kinerja

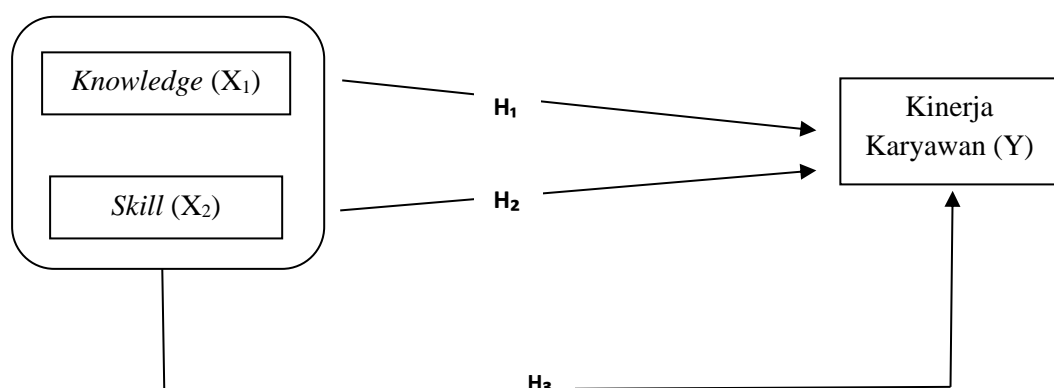
Keterampilan menurut Lian (2013) dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Keahlian dari seseorang dapat dinilai dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Kinerja seseorang

dapat dimaksimalkan dengan adanya *skill* (kemampuan) yang baik. Sehingga salah satu faktor pendorong kinerja seorang karyawan yakni kemampuan dalam dirinya menjalankan tugas. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, d.k.k (2016) dan Untari, d.k.k (2018), bahwasanya variabel *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada penelitian terdahulu mengenai Analisis pengaruh *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, maka berikut ini adalah kerangka teoritis yang diterapkan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

2.5. Hipotesis Penelitian

2.5.1. Pengaruh *knowledge* terhadap kinerja karyawan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. *Knowledge* atau

pengetahuan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap orang sebagai bekal untuk dapat bersosialisasi. Seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang merujuk pada informasi prosedural atau faktual yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya. Hal ini berujuan untuk memaksimalkan kinerja suatu karyawan di perusahaan. Teori diatas menunjukkan adanya pengaruh pengetahuan terhadap suatu kinerja. Hal itu didukung juga oleh penelitian dari Kandou, d.k.k (2016) dan Untari, d.k.k (2018), bahwasanya variabel *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini didapati hipotesis berupa

H₁ : *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.2. Pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan

Keterampilah karyawan adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Adanya hubungan dari *skill* dan kinerja karyawan didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2020), Kandou, dkk. (2016), dan Untari, dkk. (2018) memiliki hasil variabel *Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka [ada peneltian ini didapati didapati hipotesis:

H₂ : *Skill* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2.5.3. Pengaruh *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan

Knowledge dan *skill* dalam dunia kerja merupakan suatu hal yang utama. Hal sangat menentukan bagaimana seorang karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan serta dapat mengembangkan apa yang ada didalamnya. Karyawan memang dituntut untuk tidak hanya bekerja keras, tetapi juga harus cerdas. Disini dapat dipahami bahwasanya pengetahuan dan keterampilan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini juga didorong oleh penelitian dari Untari, dkk. (2018) yang menjelaskan adanya pengaruh secara simultan antara *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Knowledge* dan *skill* secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian dengan tujuan menganalisis data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi Sugiyono, (2010).

Tujuan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan, dengan cara menghitung data karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan yang terkumpul secara statistik, serta menganalisa hasil sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dari penelitian ini.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan tepatnya di Jl. Raya Sidogiri No. 10 Sidogiri, Kecamatan Kraton Pasuruan Jawa Timur. Menurut Bapak Arif, (2020) karyawan BMT Masalah Sidogiri memiliki kendala dalam hal kinerja, diantaranya karyawan yang sulit untuk berkembang serta penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan mengenai ilmu-ilmu ekonomi syariah, koperasi, serta perbankan syariah. Mayoritas karyawan BMT Masalah Sidogiri merupakan lulusan madrasah aliyah, yang mana ilmu mengenai ekonomi syariah, koperasi, serta perbankan syariah yang didapat

hanyalah berupa ilmu dasar. Untuk mengantisipasi perihal sulitnya kinerja karyawan yang berkembang, serta penurunan kinerja karyawan, pihak BMT Masalah Sidogiri memberikan fasilitas pelatihan karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian Suharyadi & Purwanto, (2004). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada lima wilayah kantor cabang BMT Masalah Sidogiri yang berjumlah 97 orang, dimana yang akan dikualifikasikan ialah tingkat pendidikan, tingkat keahlian yang dimiliki, serta kinerja dari karyawan tersebut.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Jika n adalah jumlah elemen sampel dan N adalah jumlah elemen populasi, maka $n < N$ (n lebih kecil dari N). Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu Suharyadi & Purwanto, (2004).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada lima wilayah kantor cabang BMT Masalah Sidogiri yang berjumlah 100 karyawan. Karena jumlah populasi ini diketahui, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah minimum sampel dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + (Nxe^2))}$$

Keterangan :

n= jumlah sampel

N= Populasi (97)

e= standard eror (0,05)

$$n = \frac{97}{(1 + (97 \times 0,05^2))} = 78,1$$

maka didapatlah angka sebesar 78,1. Maka jumlah minimum sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 responden.

3.4. Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder, maksud dari data sekunder adalah data diperoleh melalui orang lain ataupun sumber yang lain. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian Sugiyono, (2010). Dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari data karawan yang dimiliki oleh BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, yaitu data tingkat pendidikan, keahlian, serta perkembangan kinerja karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan cara dokumentasi, yang mana metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh data dan informasi melalui jurnal serta media informasi lainnya sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada Arikunto, (2013). Cara

dokumentasi dalam penelitian ini yaitu data yang telah diperoleh dari BMT Masalah Sidogiri, berupa data terkait *knowledge*, *skill*, dan kinerja karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain variabel bebas (*independent*) meliputi *knowledge* (X_1), dan *skill* (X_2). Serta variabel terikat (*dependent*) yakni kinerja karyawan (Y_1).

a. Variabel Bebas (*Independent*)

1) *Knowledge*

Menurut Notoatmojo, (2003) *Knowledge* adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “What”. Pada penelitian ini, variabel *knowledge* yang dimaksud ialah pengetahuan karyawan BMT Masalah Sidogiri mengenai ekonomi syariah, koperasi syariah, serta perbankan syariah.

Dalam penelitian ini, variabel *knowledge* diperoleh dari besarnya angka mayoritas pendidikan karyawan BMT Masalah Sidogiri yang diperoleh dari data pendidikan karyawan BMT Masalah Sidogiri.

2) *Skill*

Menurut Dunnette, (1976) *skill* adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Dalam penelitian ini, variabel *skill* diperoleh dari indikator pengalaman kerja, kemampuan intelektual, serta kemampuan fisik karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati, (2008) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Hasibuan, (2006) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Variabel kinerja karyawan diperoleh dari indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, serta bagaimana kerjasama antar karyawan.

Tabel 3.1
Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Item
<i>knowledge</i> (X_1)	1. Umur	1. Kematangan Memahami suatu hal
		2. Memahami pengetahuan yang baik
	2. Pendidikan	3. Memahami pengetahuan mengenai aspek-aspek ekonomi
	3. Pekerjaan	4. Memperdalam pengetahuan mengenai ekonomi/perbankan/koperasi syariah bertambah ketika sedang bekerja
	4. Pengalaman	5. Memperbanyak pengetahuan melalui tindakan yang dilakukan
	5. Sumber Informasi	6. Mencari tau berbagai pengetahuan dari banyak sumber.
<i>Skill</i> (X_2)	1. Pengetahuan (knowledge)	1. Memahami tentang lingkup pekerjaan
	2. Pelatihan (training)	2. Mampu melakukan pekerjaan dengan baik
	3. Pengalaman (experience)	3. Mengikuti peraturan perusahaan

		4. Bersikap baik
	4. Keterampilan (skill)	5. Mengembangkan setiap hal untuk kemajuan perusahaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Memaksimalkan pekerjaan 2. Efektifitas dalam pekerjaan
	2. Kuantitas	3. Bekerja sesuai dengan kewajibannya 4. Menerima kritik dan masukan orang lain 5. Kemampuan yang mumpuni
	3. Ketepatan waktu.	6. Menentukan ketepatan dalam pekerjaan
	4. Efektivitas	7. Cepat menemukan solusi dari suatu kritik. 8. Mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan bekerja dengan optimal

Sumber: Diolah peneliti, 2020

3.7. Analisis Data

3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel independen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji regresi berganda dilihat melalui persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang mana nilai Y dipengaruhi oleh nilai konstanta (a), koefisien variabel *knowledge* (b_1), koefisien (b_2), dan kemungkinan eror yang terjadi (e). Nilai konstanta tidak berpengaruh dengan adanya perubahan nilai pada variabel X_1 dan X_2 . Berbeda dengan koefisien yang dipengaruhi oleh setiap perubahan nilai dari variabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (berganda), sehingga keempat asumsi tersebut harus diuji Aisyah, (2015).

3.7.3. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji kenormalan variabel pengganggu atau residual dalam mode regresi. Seperti diketahui, uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Asumsi ini harus dilakukan agar uji statistik menjadi valid. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji nonparametrik *Kolmogorov – Sminov* (K-S). Data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai *signifikansi Kolmogorov – Sminov* > 0.0 Aisyah, (2015).

3.7.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) dalam model regresi. Korelasi antar variabel sebaiknya tidak terjadi di dalam model regresi. Karena koefisien regresi tidak dapat ditemukan dan standart deviasi dapat tidak terduga apabila multikolinearitas sempurna. Sebaiknya, koefisien regresi akan memiliki standart deviasi yang besar apabila multikolinearitas kurang sempurna, sehingga koefisiennya tidak bisa ditaksir dengan mudah. Model regresi tergolong baik apabila tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel besa. Uji

multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *Varian Inflation Faktor* (VIP) dari hasil SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0.10 atau VIF lebih kecil daripada 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas Aisyah, (2015).

3.7.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi kesamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Tujuannya agar varian pengganggu memiliki varian yang sama dengan observasi satu dengan observasi lainnya. Data disebut homogenitas apabila terjadi kesamaan varian oleh residual pengamatan satu dan lainnya. Akan tetapi jika data memiliki korelasi di bawah 0,05 (5%) maka data regresi mengandung heteroskedastisitas atau non heteroskedastisitas Aisyah, (2015).

3.7.6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui korelasi antar kesalahan pengganggu. Dalam penelitian ini digunakan metode Lagrange Multiplier (LM Test) untuk mengetahui asumsi tidak adanya autokorelasi. Pada LM Test ini, data dikatakan tidak terjadi masalah autokorelasi jika X^2 hitung $\leq X^2$ tabel Suliyanto, (2011).

3.8. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t dan uji F. uji F bertujuan untuk menguji signifikansi secara serempak, sedangkan uji t bertujuan untuk menguji signifikansi secara parsial/individual Aisyah, (2015).

3.8.1. Uji Koefisiensi Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis pengujian berdasarkan statistik uji t antara lain sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig (p-value)} > \alpha (0,05)$ artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig (p-value)} < \alpha (0,05)$ artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.2. Uji Koefisiensi Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen (X_1, Y) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Hipotesis pengujian berdasarkan tabel *Anova* (uji F) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig (p-value)} > \alpha (0,05)$ artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig (p-value)} < \alpha (0,05)$ artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah BMT Masalah Sidogiri

BMT Masalah Sidogiri merupakan koperasi syariah yang berada di Pasuruan, tepatnya di Jl Raya Sidogiri Nomor 10 Sidogiri Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur. Saat ini, BMT Masalah Sidogiri memiliki 96 kantor cabang dengan jumlah karyawan ±800 orang. Kantor cabang tersebut tersebar di seluruh kota dan kabupaten Pasuruan dan juga di seluruh provinsi Jawa Timur.

Sebelum kita membahas mengenai BMT Masalah Sidogiri, pada bagian ini akan dijelaskan mengenai latar belakang berdirinya BMT Masalah Sidogiri. Bermula ketika para santri dari Pondok Pesantren Sidogiri yang sering makan atau nongkrong di warung sekitar pondok, awalnya mereka tidak memperhatikan atau memperdulikan mengenai modal yang didapat oleh pemilik warung untuk membuka usahanya. Namun, suatu ketika beberapa santri yang tengah makan di salah satu warung sekitar pondok mendapati pemilik warung yang didatangi oleh rentenir. Rentenir tersebut tengah melakukan penagihan angsuran kepada pemilik warung. Kemudian karena mereka adalah seorang santri yang faham tentang hukum antara halal dan haram, mereka mengetahui bahwa

transaksi yang dilakukan oleh pemilik warung dengan rentenir tersebut adalah mengandung unsur riba yang dilarang dalam Islam. Tidak hanya sampai disitu, mereka kemudian memikirkan kembali bahwa modal yang digunakan untuk membuka usaha warung kemudian membeli bahan-bahan makan tersebut berasal dari uang yang mengandung riba, itu artinya makan yang mereka makan adalah makanan yang mengandung unsur yang dilarang dalam Islam atau bisa jadi haram.

Tidak ingin kejadian tersebut berlangsung terus-menerus dan juga munculnya rasa iba atau kasihan kepada pemilik warung, kemudian para santri tersebut berdiskusi dengan guru/ustadz/kiyai mereka mengenai kejadian tersebut. Sehingga diputuskan bahwa mereka ingin membantu pemilik warung sekitar pondok yang terjebak dalam permainan rentenir yang merugikan mereka tersebut dengan mengumpulkan modal dari tabunga yayasan dan tabungan para guru/ustadz/kiyai dari Pondok Pesantren ..untuk dipinjamkan kepada pemilik warung sebagai dana untuk mengembalikan hutang kepada rentenir yang kemudian sisanya digunakan sebagai modal untuk melanjutkan usahanya. Dengan tidak mengenakan bunga ketika pengembalian modal tersebut.

Hal tersebut nampaknya memberikan hal yang sangat positif bagi lingkungan sekitar Pondok Pesantren Sidogri, khususnya para pedagang yang membutuhkan modal, mereka tidak lagi berurusan

dengan rentenir yang sebenarnya justru menyusahkan mereka. Sehingga pada tanggal 17 Juli 1997 M atau 12 Robi'ul Awwal 1418 H pihak Pondok Pesantren sepakat untuk mendirikan koperasi simpan pinjam yang berbasis syari'ah dengan mencari investor yang ingin menanamkan modalnya kepada koperasi tersebut. Awal berdiri, koperasi tersebut diberi nama MMU (Maslahah Mursalah lil Ummah) yang merupakan nama dari yayasan pondok pesantren. Kemudian setelah semakin berkembang, koperasi tersebut berganti nama menjadi BMT Maslahah Sidogiri yang saat ini sudah sangat berkembang dengan banyak kantor cabang dan karyawan.

B. Visi, Misi, dan Motto BMT Maslahah Sidogiri

Sebuah lembaga atau organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai acuan atau pedoman yang harus diwujudkan oleh seluruh anggota lembaga atau organisasi tersebut. Begitu pula dengan BMT Maslahah Sidogiri yang juga memiliki visi dan misi sebagai berikut.

1) Visi BMT Maslahah Sidogiri

"Menjadi lembaga keuangan syari'ah yang amanah, tangguh, professional dan mampu memberikan pelayanan prima dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota dan masyarakat"

2) Misi BMT Masalahah Sidogiri

- a. Mengelola koperasi dan unit usaha secara professional dengan menerapkan prinsip “*Good Corporate Governance*” untuk menciptakan kesejahteraan anggota.
- b. Meningkatkan pelayanan dan peran serta pengembangan koperasi ke arah yang lebih maju dan produktif dalam mewujudkan penerapan syari’ah kaffah.
- c. Meningkatkan pembinaan anggota sebagai edukasi menuju koperasi yang berkualitas.
- d. Membangun kemitraan dengan pihak lain dalam pengembangan koperasi.
- e. Mengembangkan kepedulian sosial.

3) Motto BMT Masalahah Sidogiri

”Syari’ah Menjadikan Berkah”

Visi, misi, dan motto yang dimiliki oleh BMT Masalahah Sidogiri tersebut yang menjadi dasar atau tujuan didirikannya BMT Masalahah Sidogiri, sehingga ketiga unsur tersebut harus difahami oleh seluruh anggota untuk kemudian direalisasikan melalui kegiatan operasional yang ada BMT Masalahah Sidogiri. Dengan demikian, BMT Masalahah Sidogiri dapat berkembang dengan baik dan sesuai dengan tujuan awal didirikannya

C. Struktur Organisasi BMT Masalahah Sidogiri

Berikut merupakan susunan penasehat, pengawas, pengurus,
dan direksi dari koperasi BMT Maslahah Sidogiri:

1) PENASEHAT

a. Penasehat : KH. AD. Rohman Syakur

2) PENGAWAS

a. Dewan Pengawas Syari'ah : KH. Ach. Hasbulloh
H. Ach. Sholeh Romli

b. Pengawas Managemen : H. Mahmud Ali Zain

c. Pengawas Keuangan : H.M. Taufiq

3) PENGURUS

a. Ketua : HM. Khudori Abd. Karim

b. Wakil Ketua I : HA. Cholilurrohman

c. Wakil Ketua II : HM. Imron Rosyidi

d. Sekretaris : H. Muhammad Mujib

e. Bendahara : H. Sufyan Afandi

4) DIREKSI

a. Direktur Utama : HM. Dumairi Nor

b. Direktur Keuangan : HM. Eddy Soepardjo

c. Direktur Bisnis&Marketing : HM. Abdulloh Shodiq

d. Direktur HRD&Personalialia : Abd. Hamid Sanusi

e. Direktur TI : H. Ahmad Ikhwan

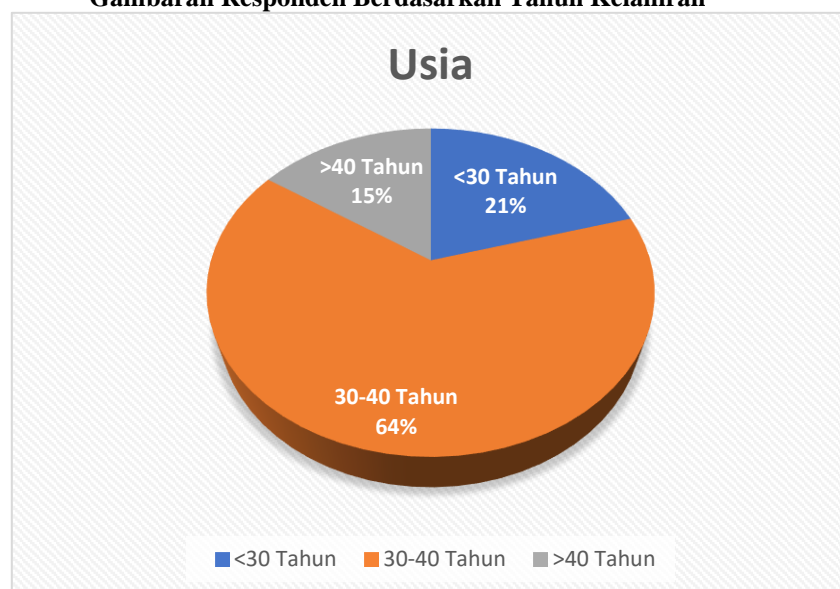
4.1.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah gambaran secara keseluruhan mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini gambaran umum responden terbagi menjadi 2 kelompok yakni gambaran umum responden berdasarkan usia dan lama bekerja karyawan.

4.1.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia dari karyawan menjadi penting dalam penelitian ini karena dalam setiap usia mempengaruhi banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu skill yang dimiliki juga dapat akan berbeda disetiap usia karyawan itu sendiri. Sebaran responden berdasarkan tahun kelahiran dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1.
Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran



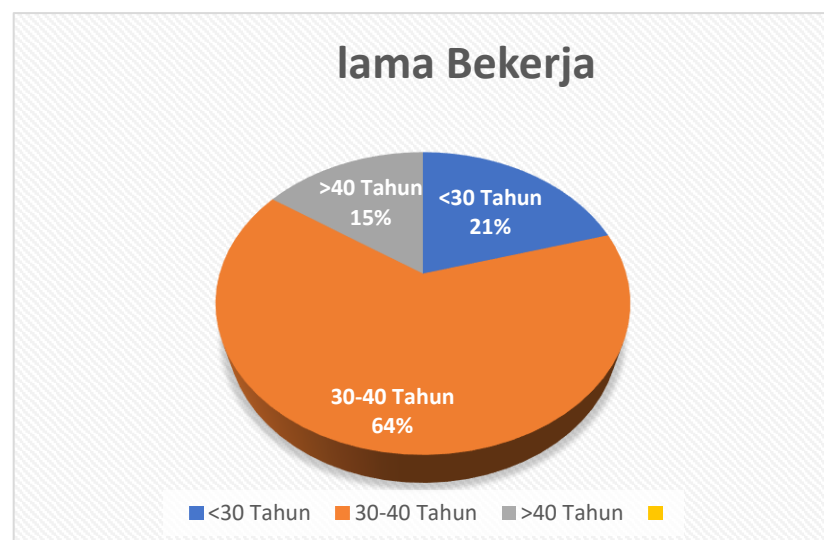
Sumber: diolah peneliti, 2020

Pada Gambar 4.2 didapati data responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 21%. Responden yang memiliki rentan usia antara 30 hingga 40 tahun sebanyak 64%, dan yang memiliki usia diatas 40 Tahun terdapat seabanyak 15% dari keseluruhan responden.

4.1.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pengembangan skill dan pengetahuannya didalam suatu pekerjaan. Oleh karenanya sangat penting dalam mencantumkan aspek lama bekerja suatu karyawan dalam penelitian ini. Sebaran responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran



Sumber: diolah peneliti, 2020

Pada Gambar diatas ditemui bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 1 Tahun sebanya 6%, Untuk Responden yang masa kerjanya 1-5 tahun terdapat 64%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki presentase 23% dan yang masa kerjanya lebih dari 10 Tahun terdapat 6% dari keseluruhan responden.

4.1.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berikut akan dijelaskan deskriptif data dari seluruh variabel yang akan dimasukkan dalam metode penelitian.

Tabel 4.1
Rata-rata data responden

	Jumlah Responden	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi	Rata-rata
Knowledge	78	1.00	4.00	3.427
Skill	78	1.00	4.00	3.3
Kinerja	78	1.00	4.00	3.237

Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan variabel penelitian dengan jumlah data di tiap variabel sebesar 78 data. Rata-rata *knowledge* sebagai variabel x1 yakni 3,427. Yang memiliki arti bahwa *knowledge* atau pengetahuan karyawan BMT Maslahah Sidogiri sudah baik. Hal ini merujuk pada hasil penelitian yang mana responden lebih memahami pengetahuan mengenai ekonomi/perbankan/koperasi Syariah Ketika sedang bekerja. Peningkatan pengetahuan responden ketika bekerja dilandasi dengan adanya pemikiran mengenai pentingnya ilmu pengetahuan dalam karir para responden. Dampak dari adanya pemikiran pentingnya ilmu pengetahuan dan meningkatnya ilmu pengetahuan didalam diri responden berakibat positif pada setiap

responden memahami *goal* atau tujuan dari pekerjaan responden meskipun belum sepenuhnya maksimal.

Pada *skill* didapati nilai 3,3 yang lebih mendekati nilai empat yang menunjukkan tingkat keterampilan karyawan dalam pekerjaannya sudah baik. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya responden memiliki tingkat kejujuran yang baik dan juga selalu mengikuti aturan yang sudah diterapkan didalam perusahaan. Hal yang sudah cukup baik tetapi kurang maksimal ada pada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan komputer yang mana dengan adanya perkembangan teknologi menuntut untuk setiap karyawan mampu memahami kebutuhan perusahaan yang dioperasikan melalui media komputer.

Nilai kinerja karyawan senilai 3,237 yang mendekati nilai maksimum yakni 4 (empat), maka dapat dianggap responden memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan bisa dibilang baik dengan landasan penelitian yang menunjukkan mereka menerima suatu masukan atau kritik dengan terbuka. Pengambilan keputusan ketika adanya kritik sudah dilakukan dengan cukup cepat tetapi kurang maksimal. Bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja dengan sangat baik karyawan dalam perusahaan ini.

4.1.4. Uji Instrumen

4.1.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Uji Validitas yang digunakan adalah uji pearson dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Item yang memiliki tingkat r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dikatakan valid. Apabila item memiliki r-hitung lebih rendah dari r-tabel, maka dianggap tidak valid. Pada penelitian ini, diketahui r-tabel senilai 0,223. Untuk lebih memudahkan dalam melihat nilai validitas setiap item, data disampaikan pada table 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Ringkasan Uji Validitas Pearson

No	Variabel	item	rhitung	Keterangan
1	<i>Knowledgel</i> (X1)	X1.1	0,619	VALID
2		X1.2	0,495	VALID
3		X1.3	0,692	VALID
4		X1.4	0,710	VALID
5		X1.5	0,647	VALID
6		X1.6	0,580	VALID
7	<i>Skill</i> (X2)	X2.1	0,429	VALID
8		X2.2	0,577	VALID
9		X2.3	0,618	VALID
10		X2.4	0,672	VALID
11		X2.5	0,661	VALID
12	Kinerja (Y)	Y1	0,416	VALID
13		Y2	0,505	VALID
14		Y3	0,529	VALID
15		Y4	0,630	VALID
16		Y5	0,439	VALID

17		Y6	0,308	VALID
18		Y7	0,437	VALID
19		Y8	0,262	VALID

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan data pada table 4.2 diatas dapat diketahui ketiga variabel (*knowledge*, *skill* dan kinerja) memiliki nilai r-hitung lebih dari 0,223 ($>0,223$). Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan diatas dinyatakan valid.

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiono (2016) merupakan suatu keamanan hasil satu pengukuran yang dilakukan oleh orang ataupun waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dari suatu pengujian, dalam arti lain relative tidak berubah walaupun diuji pada situasi yang berbeda. Instrument dapat dinilai reliable apabila Alpha Chronbach lebih dari 0,6.

Tabel 4.3
Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Knowledge</i> (X1)	X1.1	0,802	RELIABEL
2		X1.2	0,802	RELIABEL
3		X1.3	0,791	RELIABEL
4		X1.4	0,797	RELIABEL
5		X1.5	0,797	RELIABEL
6		X1.6	0,797	RELIABEL
7	<i>skill</i> (X2)	X2.1	0,809	RELIABEL
8		X2.2	0,800	RELIABEL
9		X2.3	0,803	RELIABEL
10		X2.4	0,795	RELIABEL

11		X2.5	0,802	RELIABEL
12	Kinerja (Y)	Y1	0,806	RELIABEL
13		Y2	0,804	RELIABEL
14		Y3	0,802	RELIABEL
15		Y4	0,789	RELIABEL
16		Y5	0,809	RELIABEL
17		Y6	0,812	RELIABEL
18		Y7	0,807	RELIABEL
19		Y8	0,815	RELIABEL

Sumber: diolah peneliti, 2020

Hasil dari uji reliabilitas pada table 4.3 diatas menunjukkan nilai dari cronbach's alpha pada masing-masing variabel. Seluruh item memiliki nilai lebih besar dari 0,6 yang mana dapat dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi suatu data. Dalam normalitas ada beberapa persyaratan dipenuhi untuk pengambilan keputusan. Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Jumlah Responden	78
Kolmogorov-Smirnov Z	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)	.059

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan table 4.4 diatas, nilai signifikansi 0,59 atau lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.731	1.367
X2	.731	1.367

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diperoleh informasi bahwa nilai tolerance pada model penelitian ini menunjukkan angka 0,731 dan 0,731. Dengan demikian, dilihat dari syarat nilai tolerance maka model penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas. Sedangkan angka VIF menunjukkan angka 1,367 dan 1,367. Menurut pedoman pengambilan keputusan gejala multikolinieritas terjadi jika angka VIF lebih dari 10,00 maka syarat bebas multikolinieritas terpenuhi.

4.1.5.3. Uji Heterokedastisitas

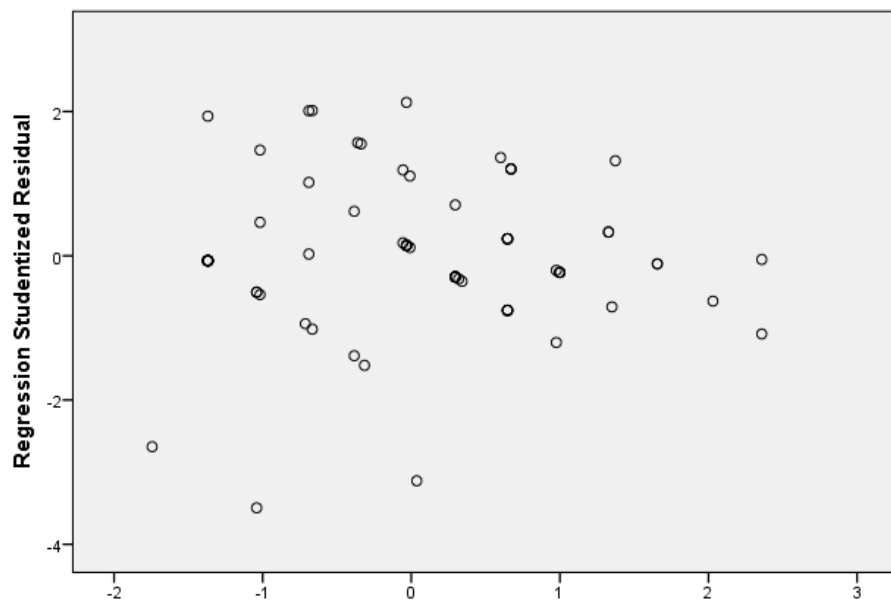
Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat bentuk *plots* yang terbentuk. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah:

- a. Jika pada grafik *scatter plot* terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar

kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.

- b. Jika pada grafif *scatter plot*, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (*variance* sama / Homoskedastisitas).

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)



Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan gambar 4.5 di atas dapat diperoleh informasi bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Hal ini sesuai dengan dasar keputusan pada uji heteroskedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian pada model regresi ini bebas gejala heteroskedastisitas.

4.1.5.4. Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi di dalam suatu model penelitian regresi linear, diwajibkan untuk dilakukan apabila data merupakan suatu data time series. Sehingga autokorelasi dapat diartikan sebuah nilai pada sampel tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji autokorelasi adalah:

1. Jika d (durbin Watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terjadi autokorelasi.
2. Jika d (durbin Watson) terletak antara DU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terjadi autokorelasi.
3. Jika d (durbin Watson) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.1
Uji Autokolerasi

Jumlah Responden	Durbin-Watson
78	1.942

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat membeikan informasi bahwa nilai durbin Watson pada model regresi adalah 1,942. Selanjutnya nilai ini akan dbandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 0,05. Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau k-2, sementara jumlah sampel adalah 78 atau “N” 78, maka (k;N) (2;78). Pada tabel durbin Watson diketahui nilai dL adalah 1.5801 dan dU 1.6851. Nilai durbin Watson sebesar 1,942 lebih besar dari batas dU yakni 1,6851 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,6851 = 2,3149$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan pada uji autokorelasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.1.6. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya dan dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (regresi). Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4.2
Analisis Regresi Linier Berganda

R Square	Std. Error of the Estimate
0,639	1,018

Sumber: diolah peneliti, 2020

Dalam tabel tersebut dapat diketahui dari uji determinasi model analisis regresi ini memiliki nilai R Square sebanyak 0,639. Yang artinya secara simultan (bersama-sama) variabel *knowledge* dan *skill* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan sebanyak 63,9%. Sedangkan sisanya yakni 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Standart error of estimate (SEE) dalam model regresi ini adalah 1,018. Semakin kecil nilai SEE maka model regresi yang terbentuk akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Dalam suatu penentuan model regresi diperlukan rumus matematis untuk dapat memprediksi model regresi yang baik. Dalam penentuan rumus matematis dapat diketahui dalam uji regresi berganda berikut:

Tabel 4.3
Uji Regresi Linier Berganda

	Beta	Std. Error	Signifikansi
(Constant)	9.123	1.472	0.000
X1	.439	.070	0.000
X2	.470	.094	0.000

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda menghasikan nilai matematis uji regresi sebagai berikut :

$$Y = (9.123) + 0,439X_1 + 0,470X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : *Knowledge*

X₂ : *Skill*

Dari persamaan di atas dapat diperoleh pemahaman bahwa :

a. Konstanta (a) = 9,123

Artinya : apabila *knowledge* (X₁) dan *skill* (X₂) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja (Y) karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan sebesar 9,123.

b. Koefisien Regresi *knowledge* (X₁) = +0,439

Artinya : koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,439. Jika *knowledge* meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) BMT Masalah Sidogiri Pasuruan juga akan meningkat sebesar 0,439.

c. Koefisien Regresi *skill* (X₂) = +0,470

Artinya : koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,470. Jika tingkat pengetahuan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) BMT Masalah Sidogiri Pasuruan juga akan meningkat sebesar 0,470.

4.1.7. Uji Hipotesis

4.1.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah suatu uji dalam analisis regresi untuk dapat melihat apakah secara mandiri variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dalam uji parsial ini peneliti

akan menguji pengaruh variabel *knowledge* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dan variabel *skill* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Uji Parsial (Uji t)

	B	Std. Error	Beta	t _{hitung}	t
(Constant)	9.123	1.472		6.198	
X1	.439	.070	.509	6.271	0,000
X2	.470	.094	.407	5.015	0,000

Sumber: diolah peneliti, 2020

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dapat dilakukan dengan melakukan uji t. berdasarkan tabel 4.8 di atas maka hasil dari uji t dapat diringkas sebagai berikut :

1. Diketahui uji t terhadap variabel *knowledge* (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 6.271 dengan derajat signifikansi t 0,000. Karena derajat signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa secara parsial variabel *knowledge* (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan (Y).
2. Diketahui uji t terhadap variabel *skill* (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 5.015 dengan derajat signifikansi t 0,000 Karena derajat signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa secara parsial variabel *skill* (X_2) tidak memiliki pengaruh

secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan (Y).

4.1.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah suatu uji dalam analisis regresi yang berfungsi untuk melihat apakah terdapat pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diuji adalah variabel *knowledge* dan *skill* terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Uji Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig.
66.363	0.000

Sumber: diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui uji f menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 65,293 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000. Angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan derajat signifikansi 0,05. Dengan demikian maka variabel bebas yang terdiri dari variabel *knowledge* dan *skill* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

4.2. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini bersumber dari paparan teori-teori yang dikemukakan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hasil dari penelitian

ini bersumber dari data-data yang sudah diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam pembahasan ini akan dijabarkan sejumlah teori yang diselaraskan dengan keadaan sebenarnya di lapangan sebagai jawaban atau rumusan hipotesis yang telah disampaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Berdasarkan teori dan tinjauan lapangan dengan pembagian angket atau kuesioner, maka hasil penelitian akan dipaparkan secara mendalam pada sub bab selanjutnya

4.2.1. Pengaruh *knowledge* pada kinerja karyawan BMT Masalah

Sidogiri Pasuruan

Variabel *knowledge* (X1) memiliki thitung sebesar 6,271 lebih besar dari pada tabel yakni 1,991 dan arah koefisiennya positif serta derajat signifikansi kurang dari 0,05. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *knowledge* (X1) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Hasil dari perhitungan statistik tersebut memberikan penjelasan bahwa Tingkat Pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Dengan demikian, semakin besar *knowledge* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin kuat pula pengaruhnya terhadap kinerja di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

Knowledge diartikan dengan pengetahuan merupakan hal yang diketahui setelah melakukan penginderaan terhadap segala sesuatu pada objek tertentu. Pengetahuan ini menurut Notoatmodjo, (2003) tingkatan pengetahuan dimulai dengan tahu, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, sintetis dan evaluasi. Pengetahuan memberikan suatu pemahaman mengenai segala hal yang berada di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan sehingga tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal mampu terpenuhi.

Dengan mengacu pada penelitian diketahui *knowledge* karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan dalam kategori baik. Dari hasil tersebut dapat disebutkan baiknya pengetahuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pengetahuan merupakan kebutuhan setiap manusia untuk menjadikan itu sebagai pedoman dalam melakukan suatu hal. Rasulullah SAW dalam haditsnya bersabda:

أَطْلُبُوا الْعِلْمَ وَلَوْ بِالصِّينِ، فَإِنَّ طَلَبَ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Mencari ilmu (belajar) wajib hukumnya bagi setiap orang Islam”. Dan pada kesempatan lain beliau pun pernah menganjurkan, agar manusia mencari ilmu meski berada di negeri orang (Cina) sekalipun. Berdasarkan hadits tersebut, bahwa ilmu pengetahuan atau knowledge yang baik akan memberikan nilai plus bagi orang tersebut dihadapan orang lain.”

Dalam hadits diatas menjelaskan bahwa setiap orang wajib untuk mencari ilmu. Dalam keadaan apapun dan dimanapun pengetahuan akan selalu bisa didapat. Pengetahuan atau *knowledge* yang baik dapat memberikan nilai lebih bagi seseorang dihadapan orang lain. Dari hadits

ini juga dapat ditautkan dengan hasil penelitian ini yang mana semakin baik tingkat pengetahuan karyawan, semakin baik pula kinerja pada perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, d.k.k (2016) dan Untari, d.k.k (2018), bahwasanya variabel *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh *skill* pada kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel *skill* (X2) memiliki *t*hitung sebesar 5.015 atau lebih besar dari *t*tabel dengan nilai 1,991 dan memiliki derajat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut variabel kemampuan atau *skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kemampuan karyawan dalam melaksanakan system pada perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja pada perusahaan.

Skill dari karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu pencapaian target perusahaan. Dalam penelitian ini didapati bahwa karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan memiliki keterampilan yang dinilai baik. *Skill* baik yang dimiliki oleh karyawan perusahaan ini akan sangat membantu kinerja yang optimal. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan di BMT ini memang harus profesional dalam bekerja. Pada surah Al-Mulk 67:2 yang berbunyi *الحسن عمل* dan berarti

“manusia yang baik adalah manusia yang paling terampil dalam pekerjaannya.”

Dalam tafsir Al-Muyassar dalam Kementerian Agama Saudi Arabia dijelaskan bahwa Allah yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kalian -wahai manusia- siapa di antara kalian yang paling baik amalnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwasanya dalam agama islam juga dijelaskan barang siapa yang memiliki keterampilan yang baik dalam beramal atau melakukan suatu kebaikan, maka akan mendapatkan kebaikan yang dituju.

Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan juga didukung dengan penelitian dari Yunita, dkk. (2016) dan Novia, dkk. (2020). Giibson (1998) dalam pendapatnya juga menjelaskan bahwasanya *skill* merupakan suatu kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Dengan demikian sangat pentingnya keterampilan seorang karyawan dalam perusahaan terbukti untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, d.k.k (2016) dan Untari, d.k.k (2018), bahwasanya variabel *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh knowledge dan skill terhadap Kinerja Karyawan BMT Latansah Sidogiri Pasuruan Secara Simultan

Berdasarkan uji statistic diketahui bahwa Uji F menunjukkan Fhitung senilai 65,293 dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan derajat signifikansi alfa

senilai 0,05. Dengan demikian maka variabel bebas yang terdiri dari variabel *knowledge* dan variabel *skill* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan paparan data dan hasil uji statistik tersebut memberikan pengertian bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang baik. Peningkatan dalam pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan paparan data dan analisis yang telah dilakukan peneliti menyimpulkan hasil dari penelitian diatas. Poin-poin tersebut adalah :

1. Variabel *knowledge* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Hasil ini memberikan pemahaman bahwa semakin baik pengetahuan (*knowledge*) maka akan semakin baik pula kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan..
2. Variabel *skill* (X_3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan (Y). Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa semakin baik keterampilan (*skill*) karyawan, maka terdapat pengaruh baik pula kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
3. Uji simultan (pengaruh secara bersama-sama) menunjukkan bahwa kedua variabel yakni *knowledge* dan *skill* secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk menguji *knowledge* dan *skill* terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan maka saran yang dapat disampaikan adalah :

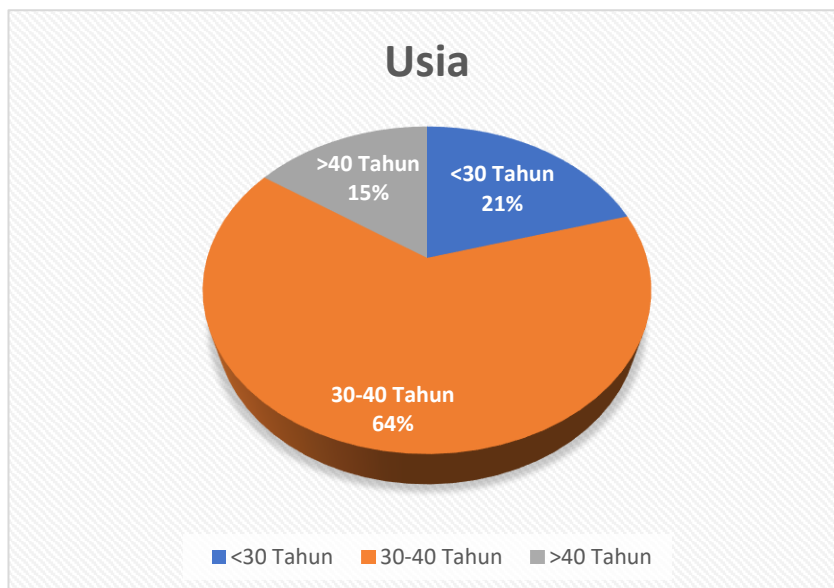
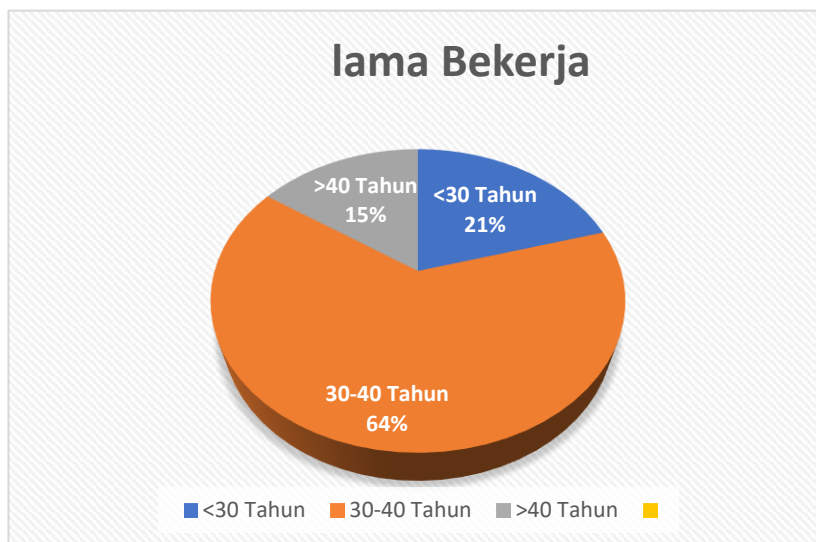
1. Bagi pihak karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal pokok bagi keprofesionalan kerja karyawan dalam perusahaan agar nantinya mampu meningkatkan kinerja dan juga memenuhi target perusahaan dan membantu perkembangan perusahaan untuk lebih baik. selain itu, mengajak untuk senantiasa memanfaatkan jasa BMT Masalah Sidogiri Pasuruan untuk memperluas pengetahuan masyarakat terhadap Sistem keuangan Syariah khususnya di perusahaan tersebut..
2. Bagi perusahaan BMT Masalah SIDogiri Pasuruan untuk memperbaiki sistem kepegawaian atau aturan untuk karyawan supaya terus bisa mengupgrade pengetahuan dan keterampilan karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan karyawan wajib mengetahui dan memahami dasar hukum beserta isinya yang berkaitan dengan system keuangan Syariah di Indonesia. Pihak perusahaan juga diharapkan untuk mampu mengikuti perkembangan dari teknologi yang mana nantinya bisa memberikan manfaat yang lebih mudah dan tepat kepada nasabah dan juga mampu untuk meningkatkan kepercayaan dan loyalitas dari nasabah. Dengan peningkatan dari sektor operasional maupun fasilitas akan sangat mendorong untuk nasabah memilih Lembaga keuangan syariah menjadi mitra kerja dalam pengelolaan keuangan.
3. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terlebih secara kualitatif dengan penambahan variabel

independent dari eksternal karyawan serta dengan model analisis uji mediasi dan dengan alat analisis yang lebih kompleks demi keluasan ilmu dan informasi yang lebih mendetail agar hazanah ilmu pengetahuan semakin berkembang. Disisi lain keterbatasan penelitian ini karena adanya pandemic Covid-19 yang membatasi banyak proses pemaksimalan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, E. N. (2015). *Statistik Deskriptif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dunnette. (1976). *Keterampilan Pembukuan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh NInuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Giibson. (1998). *Organisasi dan Manajemen Terjemahan Ichayudin Zuhad*. Jakarta: Erlangga.
- Kadirasman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kandou, Y L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. (2016). Pengaruh *Knowledge Management, Skill* dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , Vo.16 No.1.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Nadler. (1986). *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- Robbins. (2000). *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sari, N., Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh *Knowledge Management, Skill, Attitude* dan Ability terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Varna Culture Hotel Surabaya). *e- Jurnal Riset Management* .

- Sudiardhita, I., Supriyanto, A., & Mardi. (2017). The Effect of Recruitmen, Selection and Motivation to Performance of Employees at Datacomm Diangraha CompanY *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* , Vol.8 No.1.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Suharyadi, & Purwanto. (2008). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomika Terapan - Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* , Voll.12 No.1.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , Vol. 2 No.1.
- Untari, N. P., Sudarwati, & Wulan, I. A. (2018). Analsis Attitude, *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja di Hotel (Studi tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Management dan Keuangan* , Vol.7 No.1.

*Lampiran 1***Gambaran umum responden****1. Berdasarkan Usia****2. Berdasarkan Lama Bekerja**

Lampiran 2

Hasil Analisis Deskriptif

Rata-rata data responden

	Jumlah Responden	Nilai Terendah	Nilai Tertinggi	Rata-rata
Knowledge	78	1.00	4.00	3.427
Skill	78	1.00	4.00	3.3
Kinerja	78	1.00	4.00	3.237

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

No	Variabel	item	rhitung	Keterangan
1	<i>Knowledgel</i> (X1)	X1.1	0,619	VALID
2		X1.2	0,495	VALID
3		X1.3	0,692	VALID
4		X1.4	0,710	VALID
5		X1.5	0,647	VALID
6		X1.6	0,580	VALID
7	<i>Skill</i> (X2)	X2.1	0,429	VALID
8		X2.2	0,577	VALID
9		X2.3	0,618	VALID
10		X2.4	0,672	VALID
11		X2.5	0,661	VALID
12	Kinerja (Y)	Y1	0,416	VALID
13		Y2	0,505	VALID
14		Y3	0,529	VALID
15		Y4	0,630	VALID
16		Y5	0,439	VALID
17		Y6	0,308	VALID
18		Y7	0,437	VALID
19		Y8	0,262	VALID

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Knowledge</i> (X1)	X1.1	0,802	RELIABEL
2		X1.2	0,802	RELIABEL
3		X1.3	0,791	RELIABEL
4		X1.4	0,797	RELIABEL
5		X1.5	0,797	RELIABEL
6		X1.6	0,797	RELIABEL
7	<i>skill</i> (X2)	X2.1	0,809	RELIABEL
8		X2.2	0,800	RELIABEL
9		X2.3	0,803	RELIABEL
10		X2.4	0,795	RELIABEL
11		X2.5	0,802	RELIABEL
12	Kinerja (Y)	Y1	0,806	RELIABEL
13		Y2	0,804	RELIABEL
14		Y3	0,802	RELIABEL
15		Y4	0,789	RELIABEL
16		Y5	0,809	RELIABEL
17		Y6	0,812	RELIABEL
18		Y7	0,807	RELIABEL
19		Y8	0,815	RELIABEL

3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Jumlah Responden	78
Kolmogorov-Smirnov Z	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)	.059

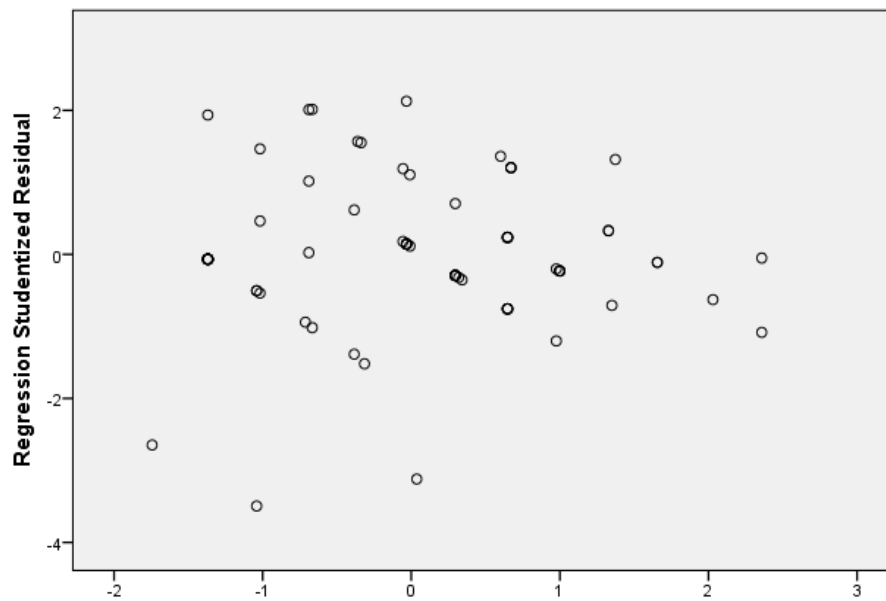
4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.731	1.367

X2	.731	1.367
----	------	-------

5. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)



6. Uji Autokorelasi

Jumlah Responden	Durbin-Watson
78	1.942

7. Uji Analisis Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

R Square	Std. Error of the Estimate
0,639	1,018

Uji Regresi Linier Berganda

	Beta	Std. Error	Signifikansi
(Constant)	9.123	1.472	0.000
X1	.439	.070	0.000
X2	.470	.094	0.000

*Lampiran 3***Uji Hipotesis****1. Uji Parsial (Uji t)**

	B	Std. Error	Beta	thitung	t
(Constant)	9.123	1.472		6.198	
X1	.439	.070	.509	6.271	0,000
X2	.470	.094	.407	5.015	0,000

2. Uji Simultan (Uji F)

F _{hitung}	Sig.
66.363	0.000

*Lampiran 4***BIODATA PENELITTI****Data Pribadi**

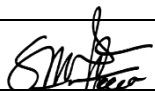


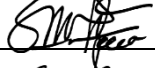
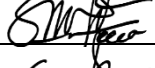
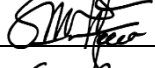
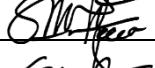
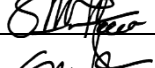
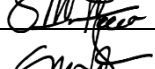
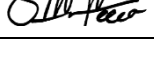
Nama Lengkap : Muhammad Nurhadi Kurniawan
 Tempat, tanggal lahir : Watampone, 25 Oktober 1998
 Alamat Asal : Jl. KH. Ramli Dalam, Tanete
 Riattang, Watampone, Sulawesi Selatan
 Alamat Tempat Tinggal : Jl. Sudimoro Gang 6,
 Lowokwaru, Malang
 Nomor Handphone : 085231421546
 e-mail : nurhaditio@gmail.com

**Pendidikan Formal**

2003-2005 :TK Lailatul Qadar Watampone
 2005-2011 :SDN 10 Manurunge
 2011-2013 :Mts Mahad Hadist Al Junaidiyah Biru Bone
 2013-2016 :MA Mahad Hadist Al Junaidiyah Biru Bone
 2016-2021 :Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas
 Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

*Lampiran 5***BUKTI KONSULTASI**

Nama : Muhammad Nurhadi Kurniawan
 NIM/Jurusan : 16540029/Perbankan Syari'ah
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04-05-2020	Konsultasi BAB 1	
2.	08-05-2020	Revisi BAB 1	
3.	19-05-2020	ACC BAB 1	
4.	13-07-2020	Konsultasi BAB 2	
5.	28-08-2020	Konsultasi BAB 3	
6.	28-08-2020	ACC Seminar Proposal	
7.	01-04-2021	ACC Seminar Hasil	
8.	20-05-2021	Konsultasi BAB 1-5	
9.	21-05-2021	ACC Ujian Skripsi	
10.	28-05-2021	Ujian Skripsi	
11.	08-06-2021	Revisi dan ACC Skripsi	

Malang, 08 Juni 2021
 Mengetahui:
 Ketua Prodi Perbankan Syari'ah



Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
 NIP 19751109 199903 1 003

Lampiran 6**KEMENTERIAN AGAMA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS
EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Muhammad Nurhadi Kurniawan
NIM : 16540029
Handphone : 085231421546
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : nurhaditio@gmail.com
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja Karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan

BEBAS PLAGIARISME dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	13%	5%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Juni 2021

UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA

NIP. 19761210 200912 2 001

Lampiran 7

ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE* DAN *SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT MASLAHAH SIDOGIRI PASURUAN

