

**PENGARUH *CAPACITY BUILDING* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS SYIRKAH MUAWANAH
KRAMAT CABANG PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :
USWATUN KHASANAH
1817202042

JURUSAN KEUANGAN DAN BISNIS ISLAM
PRODI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF KYAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Uswatun Khasanah

NIM : 1817202042

Jenjang : S1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Capacity Building dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 12 Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



Uswatun Khasanah
NIM. 1817202042

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH *CAPACITY BUILDING* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT CABANG PURWOKERTO

Yang disusun oleh Saudara **Uswatun Khasnah NIM 1817202042** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **01 September 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.


Ketua Sidang/Penguji


Rahmini Hadi, S.É., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji


Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

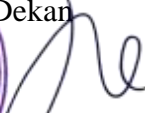
Pembimbing/Penguji


H. Sochim, Lc., M.Si
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 15 September 2022

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN SAIZU Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Uswatun Khasanah NIM 1817202042

Pengaruh Capacity Building dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada dekan Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN SAIZU Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 08 Agustus 2022

Pembimbing



H. Sochimin, Lc.,M.Si

MOTO

“jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak akan pernah jatuh” – Buya Hamka

“teruslah bersyukur, karena bahagia adalah ketika kita dapat mensyukuri hal yang dapat kita syukuri.”- Uswatun



**PENGARUH CAPACITY BUILDING DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS SYIRKAH MUAWANAH
KRAMAT CABANG PURWOKERTO**

USWATUN KHASANAH

NIM 1817202042

E-MAIL : uuswatunkhasanah33@gmail.com

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H.
Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Perkembangan teknologi membawa perubahan pola hidup pada manusia menjadikan teknologi sebagai persaingan dalam sebuah industri global. Perkembangan teknologi memberi dampak pada ketenaga kerjaan, tak terkecuali dalam bidang industri lembaga keuangan, baik bank maupun non bank. Untuk menghadapi permasalahan dalam keadaan saat ini dapat dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu pengaruh sumber daya adalah pembangunan kapasitas (*capacity building*) dan komitmen dalam sebuah organisasi. Penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah faktor pembangunan kapasitas dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan serta apakah factor pembangunan kapasitas dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pembangunan kapasitas dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuisioner dan melakukan wawancara kepada karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 21 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik dengan model regresi linier berganda dimana berfungsi untuk menguji pengaruh antara variable independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program olah SPSS 20.

Hasil Penelitian yang penulis lakukan menunjukkan, pertama pengangaruh antara variabel *capacity building* terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh. Kedua, pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh dengan hasil output. Ketiga, pengaruh antara variabel *capacity building* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan secara simultan berpengaruh atau signifikan.

Kata Kunci: *Digitalisasi, Capacity Building, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

**THE EFFECT OF CAPACITY BUILDING AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF KSPPS
SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT PURWOKERTO BRANCH**

USWATUN KHASANAH

NIM 1817202042

E-MAIL : uuswatunkhasanah33@gmail.com

Department of Islamic Banking Faculty of Economics and Islamic Business UIN
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Technological developments bring changes in human life practices, making technology competition in a global industry. Technological developments have an impact on the workforce, not least in the financial institution industry, both bank and non-bank. To deal with problems in the current situation, human resource development can be carried out. One of the effects of human resources is capacity building and commitment in an organization. This study has a problem formulation of whether the factors of capacity building and organizational commitment impact employee performance and whether the factors of capacity building and organizational commitment impact employee performance improvement. The purpose of this study was to determine capacity building and organizational commitment in influencing employee performance improvement.

The research method is quantitative research. The method used in this research is by distributing questionnaires and conducting interviews with employees of the KSPPS SM Kramat Purwokerto department, with a total population and sample of 21 people. This study uses a statistical analysis method with a multiple linear regression model where it serves to test the effect of the independent variable on the dependent variable by using the SPSS 20 program.

The results of the research are, First the influence of the variable capacity building on employee performance is positive or significant. Second, the influence of the organizational commitment variable on employee performance is positive or significantly influences the output results. Third, the influence between the variables of capacity building and organizational commitment on employee performance is positive and simultaneously influential or significant.

Keywords: digitalisasi, capacity building, organization commitment, employee performance

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158 Tahun 1987 Nomor 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

a. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	ṡ	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	kadan ha
د	dal	D	De
ذ	ḏal	Ḑ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	za	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan ye
ص	ṡad	ṡ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṡa	ṡ	te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘.....	Koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

b. B. Vokal

1. Vokal Pendek

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	ḍamah	U	U

Contoh: نَاش: *naš* السلف: *salaf* صحیح: *Ṣaḥīḥu*

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
يَ	<i>Faṭḥah dan ya</i>	<i>Ai</i>	A dan I
وَ	<i>Faṭḥah dan wawu</i>	<i>Au</i>	A dan U

Contoh: كيف : كَيْفَ : *kaifa* التوحيدية : *tauḥīdīyyah*

3. Vokal Panjang

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
أَ... ا	<i>Faṭḥah dan alif</i>	<i>Ā</i>	A dan garis di atas
إَ... ي	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	I dan garis di atas
أَ... و	<i>Ḍamah dan wawu</i>	<i>Ū</i>	U dan garid di atas

Contoh: إصلاح : *Iṣ lāḥ* : *ḥudūd* : *majāzī*

c. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

1. Ta' Marbutah hidup

Ta' Marbutah yang hidup atau mendapatkan harakat *faṭḥah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/. contoh : نِعْمَةٌ اللّٰهُ : *ni'matullāh*.

2. *Ta' Marbutah mati*

Ta' Marbutah yang mati atau mendapat *ḥarakat sukun*, transliterasinya adalah /h/. Contoh: حِكْمَةٌ : *ḥikmah*.

3. Bila pada suatu kata yang akhir katanya *Ta' Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْإِطْفَالِ	<i>Rauḍah al-Atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	<i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
جُرَيْمَةٌ	<i>Jarīmah</i>

d. Syaddah (tasydid)

Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh : مُحَمَّدِيَّةٌ : *muḥammadiyyah* كِتَابُ اللَّهِ : *kitābullah*

e. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata

sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh : الجهاد الأصغر : al-jihad al-aṣghar البغي : al-baġyī

الأحوال الشخصية : al-aḥwāl al-syaḥṣiyah

f. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	أَكَل	<i>Akala</i>
Hamzah di tengah	تَأْخُذُونَ	<i>Ta'khuzūna</i>
Hamzah di akhir	النَّوْءُ	<i>an-nau'u</i>

g. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh : وَأَنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ التَّرَاقِيمِ : *wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn*

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : *fa aufū al-kailawaal-mīzan*

h. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandang.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	<i>Wa mā Muḥammadun illā rasūl.</i>
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ	<i>Wa laqad raāhu bi al-ulfuq al-mubīn</i>



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sangat dalam atas segala nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan, melimpahkan rahmat dan hidayahnya, serta kesempatan kepada penulis untuk berproses dalam mengembangkan diri untuk terus belajar.
2. Bapak dan Ibuku tercinta, Bapak Wasito dan Ibu Umi Markhamah yang selalu mencurahkan segala cinta, kasih dan sayangnya, motivasi, do'a serta pengorbanan yang tidak dapat tergantikan oleh apapun. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebahagiaan kepada Bapak dan Ibu serta senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
3. Dosen pembimbing, H. Sochim, Lc.,M.Si yang telah membimbing skripsi saya dari awal hingga akhir. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
4. Keluarga dan sahabat yang selalu memberikan do'a, semangat, dan motivasi kepada saya.
5. Kepada diri sendiri yang telah berusaha sekuat dan semampu saya untuk berusaha lebih baik melawan rasa malas, mengantuk dan takut akan kegagalan.
6. Seluruh keluarga besar Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto atas segala bentuk kerjasamanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Agung Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatsahabatnya, dan kepada pengikutnya. Semoga kita senantiasa mengamalkan semua ajarannya dan kelak semoga mendapat syafa'atnya di hari akhir. Aamiin.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya petunjuk, arahan, bimbingan, serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof.Dr. H. Moh. Roqib, M. Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M. Ag., Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M. Ag., Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim S. Ag, M.M., Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si. Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si. Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. H. Sochimim, Lc.,M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terimakasih saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan, motivasi, waktu, dan pikiran demi

terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan bapak.

9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Purwokerto (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Kedua orang tua tercinta Bapak Wasito dan Ibu Umi Markhamah yang telah ikhlas merawat, membesarkan, dan mendidik dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta doa-doanya yang tidak pernah putus selama ini. Beliau yang tidak pernah lelah mencari nafkah untuk membesarkan anak-anaknya. Segala jasanya tidak akan pernah bisa dibalas dengan apapun, semoga Bapak dan Ibu sehat dan bahagia selalu, serta senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
12. Terimakasih untuk adik saya Moh. Rizky Dwi Saputra serta teman terbaik penyusun Bella Apriliani, Tiara Agustin, dan kos atas doa dan semangat yang diberikan untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Ammiin.

Purwokerto, 08 Agustus 2022

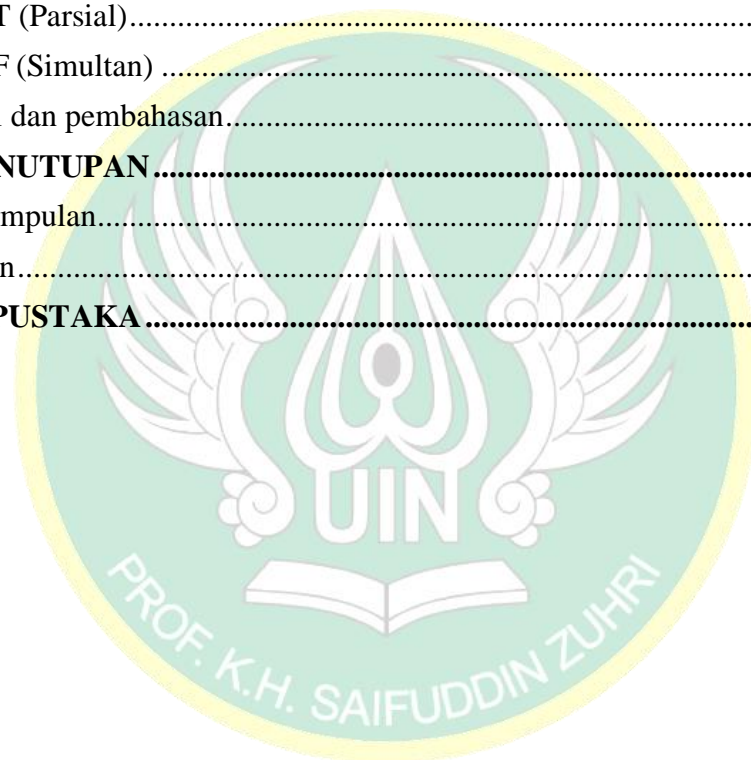


Uswatun Khasanah
NIM. 1817202042

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	0
PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
MOTO	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN	vii
PERSEMBAHAN.....	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR BAGAN.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kajian Teori	22
Sumber Daya Manusia	23
Kinerja Karyawan.....	35
C. Kerangka berfikir	41
D. Landasan Teologis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan waktu penelitian	46
C. Populasi dan sampel.....	47
D. Sumber Data.....	47
E. Variabel dan indikator penelitian	48
F. Pengumpulan Data	53
BAB IV	61
A. Gambara Umum Objek Penelitian	61

B. Tanggapan Responden.....	69
Variable Capacity Building (X1)	70
Variabel Komitmen Organisasi (X2)	72
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
C. ANALISIS HASIL PENELITIAN	75
Uji Reabilitas.....	75
Uji Asumsi Klasik Regresi	76
Uji validitas	81
Regresi Linear Berganda	83
D. Uji Hipotesis	86
Uji T (Parsial).....	86
Uji F (Simultan)	88
E. Hasil dan pembahasan.....	89
BAB V PENUTUPAN	92
Kesimpulan.....	92
Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Karyawan KSPPS Di Kabupaten Banyumas	5
Tabel 1.2.	Data Karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto.....	7
Tabel.2.1.	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1.	Definisi Konseptual, Operasional Dan Indikator Variabel	49
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Pertanyaan Ceklis	54
Tabel 3.3.	Kategori Koefisien Reliabilitas	55
Tabel 4. 2.1.	Interval Katagori Variabel Capacity Building	70
Tabel 4.2.2.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Capacity Building (X1)	71
Tabel 4. 2.3.	Interval Katagori Variabel Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.2.4.	Distribusi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (X2)	73
Tabel 4. 2.5.	Interval Katagori Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.2.6.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.2.7.	Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4.2.8.	Hasil Uji Reabilitas	76
Tabel 4.2.9.	Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.2.10.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.2.11.	Hasil Output Autokorelasi.....	79
Tabel 4.2.13.	Outpput Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4.2.15.	Tabel Hasil Uji F.....	88

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. Rekrutmen Dan Seleksi	30
Bagan 2.2. Management Trainer	32
Bagan 2.3. Kerangka Berfikir	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Arsip Pertanyaan Wawancara	85
Lampiran 2. Arsip Daftar Pertanyaan Kuisisioner	86
Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden Capacity Building (X1).....	91
Lampiran 6. Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	92
Lampiran 10. Gambar Proses Wawancara Dan Pengisian Kuesisioner.....	96
Lampiran 11. Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi.....	97
Lampiran 12. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal.....	98
Lampiran 13. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif	99
Lampiran 14. Surat Rekomendasi Munaqosah.....	100
Lampiran 15. Surat Bimbingan Skripsi.....	101
Lampiran 16. Riwayat Hidup.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Teknologi membawa perubahan pola hidup pada kegiatan manusia. Indonesia menempati era digitalisasi industri dengan empat prinsip dari revolusi industri meliputi informasi yang transparan, keputusan mandiri, kesesuaian dengan kebutuhan dan kemudahan (Nurzianti 2021). Teknologi sebagai persaingan di dalam sebuah industri global, menjadikan manusia tidak memiliki kesempatan dalam dunia pekerjaan karena terjadinya perubahan digitalisasi tak terkecuali bidang industri lembaga keuangan, baik bank maupun non bank. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Costumer News and Business Chanel* (CNBC) Indonesia merangkum beberapa bank di Indonesia mengurangi pegawainya karena pergantian dengan teknologi karena merasa agar lebih efisien (Lestari.2019). Pada 9 April 2020, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat terdapat 41.876 perusahaan sektor formal yang merumahkan atau mem-PHK tenaga kerjanya sebanyak 1.052.216 orang dan terdapat 36.298 perusahaan sektor informal yang merumahkan atau mem-PHK tenaga kerjanya sebanyak 374.851 orang (Rina, 2020). Digitalisasi yang dilakukan dalam dunia perbankan menjadi perhatian khusus bagi karyawan agar tetap bisa bekerja di lembaga perbankan dengan memaksimalkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari lembaga keuangan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:69) yaitu bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dengan memperhatikan kompetensi karyawan.

Mencapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan kompetensi karyawan dilihat dari pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Ricard (2011) dalam Mina (2017) pengertian dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses perkembangan dalam mengasah keahlian manusia melalui pelatihan dan

pengembangan tersebut diadakan atas dasar untuk meningkatkan performa organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dengan diimbangi pengelolaan yang baik dapat menghasilkan individu yang berkualitas (Labola, 2019). Hasil yang ingin di capai melalui pengembangan sumber daya manusia adalah personil yang profesional dan berkemampuan teknis serta contoh tipe aktivitas yang dilakukan dan berpengaruh ialah seperti pelatihan kerja, praktek lapangan langsung, rekrutmen dan kondisi iklim kerja (Diwanti and Kandiyah, 2020).

Kinerja adalah sesuatu untuk melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab berdasarkan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saifudin, 2021). Kinerja seringkali disebut dengan prestasi karena merupakan sebuah hasil (*outcomes*) dari pekerjaan yang dilakukan, artinya kinerja adalah hasil kerja, kemampuan dalam bekerja, prestasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitio, 2020). Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Gomes (1995:195) dalam buku kinerja karyawan menyatakan "kinerja karyawan sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.(Marbawi, 2016)"

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan yaitu peningkatan kapasitas (*capacity building*) dan komitmen dalam sebuah organisasi. *Capacity Building* memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dari sebuah perusahaan kurang berkompeten dan hanya memperhatikan hal-hal mendasar maka akan menghambat perkembangan pada suatu perusahaan yang mana juga berpengaruh pada kesiapan perubahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan pemberian kompensasi, hal ini dapat dilakukan

untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Yusuf, 2015).

Menurut Keban pada tahun 2009 dalam bukunya yang berjudul “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai indikator utama dan fokus penilaian mengatakan bahwa *capacity building* adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Pembangunan kapasitas (*Capacity Building*) merupakan sebuah proses dan upaya dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi, dan juga bakat dari setiap individu, agar dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga, pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan setiap individu yang telah ada, lalu akan melewati proses pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu, agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang baru. Hal ini juga selaras dengan Rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas (*Capacity Building*) ialah suatu proses yang meningkatkan dan mengembangkan sebuah bakat, keterampilan, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri, bertahan, dan memberikan implikasi yang baik bagi organisasi dari perubahan yang terjadi.

Mengandalkan keahlian tanpa adanya integritas hanya dapat dimanfaatkan sementara, untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari sebuah kesungguhan yang dilakukan oleh karyawannya. Salah satu hal yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat kerja. Komitmen organisasi merupakan perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Yusuf and Syarif, 2017:02). Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani, Sundari, and Dongoran (2020) dengan judul penelitian “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)*” menunjukkan hasil penelitian yaitu berupa adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lembaga keuangan dituntut untuk terus *uptodate* atas segala hal perubahan yang terjadi saat ini, salah satunya ialah pemanfaatan digitalisasi yang bertujuan untuk membuat sektor keuangan menjadi semakin kompetitif. Dengan begitu dapat menciptakan daya saing pada operasionalnya sehingga harus didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni. Lembaga keuangan adalah badan usaha yang kekayaannya terutama dalam bentuk aset keuangan atau tagihan dibandingkan dengan aset non-finansial atau aset riil (Aziz et al. 2021). Lembaga keuangan dengan konsep syariah, yang mana konsep syariah merupakan konsep yang berdasarkan syariat Islam yaitu Al-Quran dan As-Sunnah. Contoh lembaga keuangan syariah yaitu seperti perbankan syariah, Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS), asuransi syariah, Badan Perkreditan Rakyat (BPR) syariah, dan lainnya. Lembaga Keuangan Syari’ah (LKS) adalah lembaga keuangan yang dalam praktek pelaksanaan akad (transaksi) ekonominya berdasarkan pada prinsip-prinsip syari’ah, yang tidak ada unsur bunga atau ribawi, dengan kegiatan yang memfokuskan menarik dan menyalurkan uang dari dan kepada masyarakat (Suma, 2008). Lembaga keuangan syariah terbagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan syariah bank dan non bank. Lembaga keuangan syariah non bank terdiri dari pegadaian syariah, asuransi syariah (takaful), koperasi pondok pesantren, Lembaga Amil Zakat, badan wakaf, Pasar Modal Syariah, dan KSPPS (Aziz dkk. 2021: 48). Berdasarkan data statistik dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) *market share* industri keuangan non bank syariah terus meningkat dari tahun 2016 hingga tahun 2020 (Meylianingrum, 2020).

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah salah satu jenis usaha di bidang lembaga keuangan syariah non bank yang eksistensinya sedang tumbuh di seluruh Indonesia. KSPPS secara kontemporer adalah lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan (Putra, 2015). Berdasarkan data analisis daftar KSPPS di Banyumas terdapat 13 macam KSPPS yang terdaftar dalam anggota induk KSPPS di Kementrian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Republik Indonesia yang sudah bersertifikat NIK (Nomer Induk Koperasi) (<http://nik.depkop.go.id/>, 11 Juli 2022).

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan KSPPS di Kabupaten Banyumas

No	Nama	Alamat	Jumlah karyawan
1	KSPPS Mentari Umat Wangon	Jl.raya Barat Wangon Rt 01/06	20
2	KSPPS Berkah El Hikmah	Kios Pasar Purwjati blok a23	5
3	KSPPS BMT Surya Mandiri	Jl. Inpres no 5A Rt 02/02, Purwojati	6
4	KSPPS Buana Mas	Jl. Arsantaka no 13 Arcawinangun	5
5	KSPPS Satria Makmur Sejahtera	Banteran Rt 04/06 Wangon	20
6	KSPPS Khomsa Ta Mubarak	Jalan Raya Ajibarang	5
7	KSPPS SM Kramat	Jl.Kertawibawa komplek Ruko no. 27 Karanglewas	21
8	KSPPS ZAMZAM Barokah Muh	Jl. Mesjid Baitul Matien, Cilongok	12
9	KSPPS Syariah Mitra Insani Mandiri	Jl. Prajurit Simin no 09 ajibarang	4
10	KSPPS Hanada Quwais Sembada	Kalisalak Rt 02/07, Kebasen	15
11	KSPPS AlAmin Sahabat Umat	Kios B 78-79 Terminal bus Wangon	10
12	KSPPS Bersama Kami Kesembadan	Karanglewas rt 08/01, Karanglewas	4

13	KSPPS Bina Muamalah UMP	Jl. Ahmad Dahlan Dusun III Duuhwaluh	5
----	-------------------------	--------------------------------------	---

sumber Data <http://nik.depkop.go.id/>

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa dalam 13 KSPPS yang terdaftar memiliki Jumlah karyawan yang berbeda-beda, dan terlihat bahwa yang memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu ada di KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto. KSPPS SM Kramat merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dan menerapkan prinsip-prinsip syariah dengan tujuan memberdayakan ekonomi islam untuk mempermudah para umat dalam berbisnis dengan dasar Nahadtul Ulama (NU). Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Kramat telah memiliki perizinan terpadu nomor 503/BH/94,3/II/2006 tentang Koprasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. Kantor pusat lembaga yang saat ini berada di Jl. Garuda no.127 Desa Bongkok Kecamatan Kramat Kabupaten Brebes, digolongkan sebagai keuangan non bank yang bergerak pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dimana dananya bersumber dari masyarakat yang akan disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau pinjaman dengan sistem bagi hasil (Mustofa 2020)

KSPPS SM Kramat berkembang dengan pesat, menciptakan banyak cabang di Indonesia, hingga pada tahun 2011 dibentuklah kantor cabang di daerah Jawa tengah. Terdapat 5 kantor cabang, yaitu kantor cabang Tegal, cabang Brebes, cabang Pemalang, cabang Kebumen, dan cabang Purwokerto, serta dengan kantor pembantu ada 11 yaitu kantor pembantu Sitanggal Larangan, Ketanggungan Brebes, Jatinegara Tegal, Margasari Selawi, Comal Pemalang, Gombong, Jatilawang, Kemranjen, Prembun, Gombong, dan Banyumas. Kantor cabang Purwokerto terletak di Jalan Kertawibawa Komplek Ruko Nomor 27 Karanglewas, Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas. KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto menjadi kantor cabang 3 terbaik di seluruh kantor cabang KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto di Indonesia selama 5 tahun terkahir dengan predikat kinerja karyawan terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto menjadi teladan dalam pengembangan

sistem Sumber daya manusia yang terbaik. Sumber daya manusia dalam KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto yang didapat dari data Arsip KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto yaitu :

Tabel 1.2. Data karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto

Jabatan	Jumlah	Pendidikan
Manajer pelaksana	1	Sarjana
Admin pembukan	1	Sarjana
Teller	1	Diploma
Supervisi	3	SMA sederajat
Karyawan	14	Diploma dan SMA Sederajat
Office Cleaning	1	SMP sederajat
Total	21	-

Sumber : Dokumen Arsip karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto

Berdasarkan observasi pendahuluan didapatkan bahwa KSPPS SM Kramat cabang melaksanakan seleksi karyawan dan memberikan kesempatan kepada para calon karyawannya dalam masa training selama tiga bulan untuk mengenal dan memperelajari terkait lembaga keuangan syariah, nasabah dan ketentuan yang diterapkan di KSPPS SM karmat cabang Purwokerto. Dalam program-program *training* yang dilakukan meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (winata wira, eki dermawan, pery rehendra sucipta 2021). Penguatan mental dan pelatihan dalam masa *treener* yang dilakukan oleh KSPPS SM Kramat dalam bentuk masa coba pembelajaran dilakukan selama 3 bulan penuh dengan pendampingan dari Supervisi. Pembentukan karakter sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau lembaga adalah salah satu bentuk *capacity building*.

Dari latar belakang diatas, peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH CAPACITY BUILDING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS SYIRKAH MUAWANAH KRAMAT CABANG PURWOKERTO.”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor *Capacity Building* berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto?
2. Apakah faktor Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto?
3. Apakah faktor *Capacity Building* dan Komitmen Organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di KSPPS SM Kramat Cabang purwokerto?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *capacity building* terhadap kinerja karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.
2. Mengetahui pengaruh komitmen para karyawan terhadap kinerja karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.
3. Mengetahui pengaruh *Capacity Building* dan Komitmen Organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan di KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia kemudian ditinjau dalam peningkatan kinerja karyawan KSPPS Syirkah Muawanah kramat cabang Purwokerto dan juga diharapkan dapat mengetahui seberapa pengaruh *Capacity Building* dan Komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dilembaga tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi pihak KSPPS Syari'ah Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto untuk pengambilan keputusan atau kebijakan strategi peningkatan kualitas SDM untuk mempertahankan dan meningkatkan nasabah dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ilmu terkait dengan koperasi simpan pinjam pembiayaan syari'ah khususnya di Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Saiffudin Zuhri Purwokerto maupun di instansi lain dan dapat menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan tentang bagaimana Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) khususnya KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto tentang strategi peningkatan sumber daya manusia dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan dalam bentuk pengaruh *Capacity Building* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah suatu kegiatan penelitian dengan melakukan kajian secara mendalam mengenai teori dan konsep yang berhubungan dengan topik yang diteliti sebagai dasar saat melangkah pada tahap penelitian selanjutnya. Setelah mengkaji beberapa penelitian, peneliti menemukan beberapa karya ilmiah yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti. Diantaranya sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti dengan judul "*Penelitian Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta).*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh capacity building terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan diperoleh sampel penelitian 60 responden. Analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T hitung 2,541 lebih besar dari T tabel 2,003. Artinya melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja perbankan syariah dalam mencapai tujuan organisasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Diwanti dan Kandiyah 2020).

Penelitian kedua dilakukan oleh Endang Setyorini dengan judul penelitian "*Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk*" dalam penelitian ini bertujuan melihat efektivitas *capacity building* dalam meningkatkan kinerja pegawai PPPPTK

Penjas dan BK berdasarkan perspektif pegawai. metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Instrumen yang digunakan berupa angket yang diberikan kepada Pegawai PNS PPPPTK Penjas dan BK. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa capacity building efektif meningkatkan kinerja pegawai karena capacity building pada akhirnya mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja dan berhubungan dengan orang lain, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan upaya meraih prestasi kerja, meningkatkan kerjasama dalam tim kerja, memperbaiki komunikasi dengan rekan kerja, dan meningkatkan pelayanan prima kepada publik, serta meningkatkan kontribusi SDM pada kinerja lembaga/institusi (Endang Setyorini, 2022).

Penelitian ke tiga dilakukan oleh Tahir Ahmad, Faiz Farrukh, dan Sana Nazir (2014) dengan judul jurnal "*Capacity Building Boost Employee Performance In Banking Sector Of Pakistan (Capacity Building meningkatkan kinerja Karyawan di Perbankan sektor Pakistan)*". Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dukungan pengawasan dan dukungan organisasi untuk pengembangan karir perbankan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disektor sektor perbankan *sedangkan capacity Building* seorang pegawai secara individu mengarah pada peningkatan kinerjanya. Dalam hasil yang didapatkan menyoroti beta positif nilai 0,175 yang berarti pengaruh 17% terhadap variabel kriteria, pengaruhnya sedikit lebih kecil. nilai-t menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t dari variabel bebas ini adalah 1,574 yang mencerminkan kurangnya keterlibatan pengawas dan dukungan organisasi untuk Pengembangan Karir pada kinerja karyawan di perbankan Pakistan sektor. Demikian pula, kurang signifikan, karena hasil menunjukkan bahwa nilai P adalah 0,1 level, yaitu di atas dari nilai standar 0,05 yang dapat diterima dalam penelitian ilmu sosial (Ahmad, Farrukh, and Nazir 2014).

Penelitian ke empat dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu dengan judul penelitian yaitu "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*". Hasil dari

penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan penelitian asosiatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 50 orang. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda. didapatkan bahwa $Y = 2.289 + 0.249 X_1 + 0.356 X_2$. Penjelasan persamaan sebagai berikut yaitu konstanta sebesar 2,289, artinya OCB, dan komitmen organisasi nilainya 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,289 Koefisien regresi variabel OCB 0,249 artinya jika OCB mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi 0,356 artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Dari hasil penerapan uji diatas didapatkan bahwa Komitmen Organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Linda. 2019).

Penelitian ke lima dilakukan oleh Nur Aini Kusdinar dengan judul "*Komitmen Organisasi di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi*" hasil penelitian menunjukkan indikator komitmen normatif yang dinilai sangat rendah dibandingkan dengan indikator komitmen kontinyu dan komitmen afektif. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bentuk materi dan bentuk praktek melalui outbond. Pengaruh komitmen organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi dalam perhitungan didapatkan Komitmen organisasi termasuk ke dalam kategori cukup baik. Nilai t hitung yang didapat untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 25.935 dengan nilai t tabel sebesar 1.663 berarti nilai t hitung > t tabel atau $25.935 > 1.663$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya komitmen organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (Kusidar. 2019).

Penelitian ke enam dilakukan oleh Shawu-Ru Liou, dengan judul penelitian "*An Analysis of the Concept of Organizational Commitment (Analisis Kosep Komitmen Organisasi)*". Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Sebuah organisasi dan karyawan menjalin hubungan yang erat, organisasi memberikan dukungan finansial dan psikologis bagi karyawannya, dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju secara profesional. Di sisi lain, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada komitmen dan partisipasi karyawannya. Ketika karyawan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi mereka, tingkat retensi karyawan meningkat, yang mengurangi biaya operasional. Kinerja dan efisiensi karyawan juga meningkat dalam lingkungan dengan komitmen tinggi. Studi yang dilakukan mengaplikasikan pada perawat di Institut teknologi Chang Gung. Penelitian ini mengadopsi strategi tujuh tahap untuk analisis konsep yang dikembangkan oleh Walker dan Avant (Liou 2008).

Penelitian ke tujuh dilakukan oleh Haris Kistanto dengan judul "*Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karywan*". Hasil dari penelitian ini komitmen organisasi sebagai variabel intervening menjadikan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keadilan organisasioal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Kristanto 2015).

Penelitian kedelapan dilaukan oleh Desak Putu Indratanri dan I Gede Riana dengan judul penelitian "*Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional pada PT.Ciomas Adisatwa Denpasar*". Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap *turnover intensitation*. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intensitation. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intenuion melalui komitmen organisasi.(Indrayanti and Riana 2016)

Tabel.2.1. penelitian terdahulu

No	Peneliti	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Diwanti and Kandyah 2020) dengan judul “ <i>Penelitian Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamlat Daerah Yogyakarta)</i> ”,	Metode yang dilakukan menggunakan dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja perbankan syariah dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.	- Variabel yang digunakan yaitu <i>capacity building</i> dan Kinerja karyawan - Menggunakan alat analisis SPSS dengan metode regresi linier berganda.	Terdahulu : - penelitian ini menggunakan variable <i>capacity building</i> terhadap kinerja karyawan dalam dunia perbankan syariah dengan studi kasus pada sebuah lembaga keuangan bank yaitu bank muamalat daerah yogyakarta. - Sekarang : Penelitian akan dilakukan pada sebuah objek lembaga keuangan non bank yang dilakukan di KSPPS dengan menambahkan variabel yang lain yaitu komitmen organisasi untuk mengetahui presentase pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan.

2	<p>Endang Setyorini (2022) dengan judul penelitian “Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk”</p>	<p>Hasil analisis yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa variabel <i>capacity building</i> efektif meningkatkan kinerja pegawai karena <i>capacity building</i> pada akhirnya mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja dan berhubungan dengan orang lain, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan upaya meraih prestasi kerja, meningkatkan kerjasama dalam tim kerja, memperbaiki komunikasi dengan rekan kerja, dan meningkatkan pelayanan prima kepada publik, serta meningkatkan kontribusi SDM pada kinerja lembaga/institusi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian yang digunakan <i>capacity building</i> dan Kinerja karyawan - Faktor dalam menganalisis variabel <i>capacity building</i>. 	<p>Terdahulu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - penelitian ini variabel <i>capacity building</i> dijadikan variabel yang diukur keefektifitasannya dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif tanpa menghitung seberapa efektif dalam angka. <p>Sekarang :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini akan membahas tentang variabel <i>capacity building</i> dengan menghitung seberapa pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan melalui metode penelitian kuantitatif. - Tambahan variabel komitmen organisasi akan mempengaruhi
---	--	--	--	--

				presentasi pengaruh variabel yang lain.
3	Tahir Ahmad, Faiz Farrukh, dan Sana Nazir (2014) “Capacity Building Boost Employee Performance In Banking Sector Of Pakistan (Capacity Building meningkatkan kinerja Karyawan di Perbankan sektor Pakistan)”	Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dukungan pengawasan dan dukungan organisasi untuk pengembangan karir perbankan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disektor perbankan. Sedangkan Capacity Building seorang pegawai secara individual mengarah pada peningkatan kinerjanya.	- Variabel yang digunakan <i>capacity building</i> dan variabel kinerja karyawan. - Metodologi penelitian yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan alat ukur SPSS.	Terdahulu : -Peneltian ini membahas tentang penerapan variabel <i>capacity building</i> terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan negara Pakistan dengan berfokus pada sifat anindividual karyawan. Sekarang : - Peneitian ini akan diterapkan pada negara Indonesia dengan latar belakang lembaga keuangan yang berbeda, dengan karakter karyawan yang berbeda. Ditambah dengan variabel komitmen organisasi yang diterapkan pada lembaga keuangan

				non bank.
4	Linda Kartini Ticoalu (2016) dengan judul “ <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan</i> ”.	Hasil dari penelitian ini didapatkan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan tambahan variabel OCB dan mendapatkan hasil positif sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan. bahwa OCB dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan Koefisien regresi variabel OCB mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi artinya	<p>- Variabel yang digunakan komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan</p> <p>- Menganalisis faktor komitmen organisasi dengan aplikasi olahan SPSS.</p> <p>- Konsep komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>- Penerapan sampel dan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan perusahaan.</p>	<p>Terdahulu :</p> <p>Pada penelitian terdahulu dilakukan dengan tambahan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p> <p>Untuk diterapkan pada semua keadaan sosial.</p> <p>Sekarang :</p> <p>Dalam penelitian yang akan dilakukan menambahkan variabel <i>capacity building</i> yang dilakukan pada objek lembaga keuangan non bank syariah yang sebelumnya belum pernah ada.</p>

		<p>jika komitmen mengalami kenaikan satuan, maka karyawan peningkatan asumsi independen bernilai tetap organisasi atau kinerja dengan variabel lainnya.</p>		
5	<p>Shawu-Ru Liou (2018) “<i>An Analysis of the Concept of Organizational Commitment (Analisis Kosep Komitmen Organisasi)</i>”</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Sebuah organisasi dan karyawan menjalin hubungan yang erat, organisasi memberikan dukungan finansial dan psikologis bagi karyawannya, dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju secara profesional. Di sisi lain, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada komitmen dan partisipasi</p>	<p>- Variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi - Menganalisis variabel komitmen organisasi dengan program olahan data SPSS.</p>	<p>Terdahulu : Penelitian ini membahas terkait komitmen organisasi dalam lingkungan kesehatan dan menganalisis dengan menggunakan konsep Walker dan Avant dengan 7 tahap analisis terhadap kinerja karyawan</p> <p>Sekarang : Penelitian ini akan dilakukan di negara Indonesia dengan penerapan komitmen organisassi terhadap karyawan lembaga keuangan non bank.</p>

		<p>karyawannya. Ketika karyawan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi mereka, tingkat retensi karyawan meningkat, yang mengurangi biaya operasional. Kinerja dan efisiensi karyawan juga meningkat dalam lingkungan dengan komitmen tinggi</p>		<p>Peneliti menggunakan metode analisis komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Mayyer and Allent.</p>
6	<p>Nur Aini Kusdinar (2019) dengan judul “Komitmen Organisasi di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi”</p>	<p>Hasil penelitian yang dihalikan yaitu Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai t hitung signifikansi artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f hitung dan f tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan komitmen organisasi. - Menganalisis variabel komitmen organisasi dengan program olahan data SPSS dengan metode penelitian kuantitatif. - Menggunakan metode dari mayyer and allent. 	<p>Terdahulu : Pada Penelitian membahas terkait variable komitmen organisasi dengan berfokus pada kompensasi dalam sektor perbankan studi kasus Bank BJB KCP Kalimas Bekasi.</p> <p>Terbaru : Penelitian ini akan dilakukan dengan membahas variable</p>

		terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.		komitmen organisasi dengan tambahan variabel <i>capacity building</i> yang dilakukan dengan berfokus pengembangan sumber daya manusia dalam faktor internal dalam studi kasus lembaga keuangan non bank yaitu KSPPS.
7	Haris Kistanto (2015) dengan judul penelitian “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan”	Hasil dari penelitian ini komitmen organisasi sebagai intervening menjadikan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keadilan organisasioal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.	- Variabel yang digunakan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan - Konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian.	Terdahulu : Penelitian ini dilakukan dengan objek pada PT. CV Tanaya fiverglass dan juga peneliti menggunakan komitmen organisasi sebagai media intervening yang menjadikan komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

				<p>Persamaan :</p> <p>Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan komitmen organisasi pada kinerja karyawan yang dilakukan pada lembaga keuangan non bank. Peneliti menggunakan variabel tambahan <i>capacity building</i> dan menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel independent.</p>
8	<p>Desak Putu. Indratanri dan I Gede Riana. 2016 Dengan judul penelitian "<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional</i>"</p>	<p>Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intensitation</i>. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan</p>	<p>- Variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi.</p> <p>- Teori kinerja karyawan yang digunakan.</p> <p>- Konsep pelaksanaan perhitungan penelitian terhadap kinerja karyawan.</p> <p>- Menganalisis variabel komitmen organisasi dengan</p>	<p>Terdahulu:</p> <p>- Dilakukan pada industri PT.</p> <p>- Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan turnover menjadi pokok penelitian dan dilakukan mediasi dengan komitmen organisasi .</p> <p>Sekarang:</p> <p>- Penelitian yang</p>

<p><i>Pada PT.Ciomas Adisatwa Denpasar”.</i></p>	<p>terhadap <i>turnover intensitation</i>. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentuion</i> melalui komitmen organisasi.</p>	<p>program olahan data SPSS.</p>	<p>dilakukan akan menggunakan variabel komitmen organisasi pada kinerja karyawan dengan menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai perhitungan. Peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi dengan tambahan variabel <i>capacity building</i> dan menggunakan metode yang di kembangkan oleh Mayer and Allent.</p>
--	---	----------------------------------	--

B. Kajian Teori

Menurut Dr. Chodijah Makarim, M.Si. teori dalam penelitian terbagi menjadi tiga yaitu *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* merupakan sebuah teori makro yang mendasari berbagai teori yang dibawahnya. Disebut *grand teori* karena teori tersebut menjadi landasan dasar teori lainnya. *Middle range theory* merupakan teori yang menggabungkan teori hipotesis penelitian. *Applied theory* adalah teori penerapan hipotesis penelitian dalam fenomena penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan *grand theory* dari Hasibuan tentang Sumber daya manusia, dengan *middle range theory* yaitu teori Kinerja Karyawan dari Gomes. Dan penelitian ini menggunakan *applied theory capacity building* dari Grindel dan komitmen organisasi dari Allant Mayer.

1. Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005:69) yaitu bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dengan memperhatikan kompetensi karyawan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. SDM merupakan terjemahan dari “*Human Resource*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*Man Power*” (Hasibuan 2016). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (Personalia, Kepegawaian dan sebagainya). Secara terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Menurut Hadari Nawawi (2000) dalam penelitian (Sunyoto, 2018) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan
- Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
- Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sebuah penggerak yang begitu penting dalam suatu perusahaan dan peran penting dalam mencapai

suatu tujuan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuan organisasi tidak lepas dari karyawan karena kinerja karyawan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Sesuai dengan pendapat Burhan Yusuf dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (2015) bahwa aset yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja atau manusia. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut, apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut.

Eric Zimmerman dalam bukunya, *Economic Principles and Problems* dalam penelitian (Sitio, 2020) menyebutkan bahwa sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Permasalahan yang seringkali muncul berkaitan dengan orang-orang atau karyawan berakar dari konsep manajemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama dan mereka semua dapat diperlakukan sama. Intinya adalah bahwa pluralitas di kalangan karyawan menuntut perhatian manajer agar setiap pribadi dapat mengenali, menggali, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam organisasi atau perusahaan bisnis. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan organisasi atau perusahaan bisnis dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan (Samsudin, 2006:22). Manajemen sumber daya manusia menurut Mary Parker Follett dalam buku MSDM adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri (Yusuf, 2015:28). Manajemen pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa depan. Pengelolaan SDM harus dilaksanakan secara profesional, sehingga SDM yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja secara efektif. Pengelolaan SDM yang profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya. Semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan.

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia dari prespektif islam yaitu meningkatkan menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkejakan orang yang tidak tepat dalam suatu pekerjaan, karyawan tidak bekerja dengan optimal, membuang waktu dan terjadinya *turnover* yang tinggi (Indrayanti and Riana 2016)). SDM yang baik juga harus memiliki sifat-sifat yang baik diantaranya *shiddiq*, kreatif, *tabligh* dan *istiqomah* dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perspektif islam seseorang yang melakukan pekerjaan harus meniru sifat yang dimiliki oleh nabi Muhammad SAW yaitu :

1. *Shiddiq*, yaitu benar dan jujur, tidak pernah berdusta dalam melakukan berbagai macam transaksi bisnis. Nilai *shiddiq* ini,

disamping bermakna jujur juga bermakna tahan uji, ikhlas dan memiliki keseimbangan emosional .

2. *Kreatif*, berani dan percaya diri, yaitu berusaha untuk mencari dan menemukan peluang-peluang bisnis yang baru yang prospektif dan berwawasan masa depan, dengan tidak mengabaikan prinsip kekinian. Hal ini hanya mungkin dapat dilakukan bila ia memiliki kepercayaan diri dan keberanian untuk berbuat sekaligus siap menanggung berbagai macam risiko. Sifat ini merupakan perpaduan antara amanah dan *fathanah*, yang sering diterjemahkan dalam nilai-nilai bisnis dan manajemen bervisi, manajer dan pimpinan cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.
3. *Tablig*, yaitu mampu berkomunikasi dengan baik yang juga diterjemahkan dalam bahasa manajemen dengan supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali dan supervisi.
4. *Istiqamah*, yaitu secara konsisten menampilkan dan mengimplementasi nilai-nilai di atas walau banyak mendapatkan godaan dan tantangan. Hanya dengan istiqamah dan mujahadah peluang-peluang bisnis yang prospektif dan menguntungkan akan selalu terbuka lebar (Hafidhuddin 2003 : 78).

Pengembangan sumber daya manusia ini memiliki arti luas yang tujuannya untuk meningkatkan potensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalamnya. Menurut Ricard dalam Mina (2017) pengertian dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses perkembangan dalam mengasah keahlian manusia melalui pelatihan dan pengembangan tersebut diadakan atas dasar untuk meningkatkan performa organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan terarah dengan diimbangi pengelolaan yang baik dapat menghasilkan individu yang berkualitas ((Fahmi et al. 2014)). Hasil yang akan dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia adalah personil yang

professional dan memiliki kemampuan teknis serta contoh tipe aktivitas yang dilakukan berpengaruh adalah seperti pelatihan kerja, praktik lapangan langsung, rekrutmen, dan iklim kerja indikator yang digunakan pada pengembangan sumber daya manusia ialah pelatihan, salary, kondisi kerja dan rekrutmen (Arfah, 2018). Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas. Aktivitas pengembangan yang dilakukan yaitu:

a. *Capacity Building*

Capacity building atau pembangunan kapasitas dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pembangunan atau peningkatan kemampuan (kapasitas) secara dinamis untuk mencapai kinerja dalam menghasilkan output dan hasil pada kerangka tertentu (sumber.kemenagri.go.id). Definisi *capacity building* antara satu ahli dan ahli lain masih memiliki varian yang terlalu banyak karena kajian ini memiliki multi dimensi dapat dilihat berbagai sisi sudut pandang dan juga dapat diterapkan diberbagai bidang, baik organisasi sebuah lembaga pendidikan, perusahaan, aparatur pemerintah, dan sebagainya sehingga sulit untuk didapatkan pengertian secara pasti (Ratnasari, Makmur, and Ribawanto 2013). Secara garis besar pembangunan kapasitas (*capacity Building*) merupakan sebuah proses dan upaya berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi, dan juga bakat dari setiap individu, agar dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga dengan artian pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan individu yang telah ada, lalu melewati

proses pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu, agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan baru (Umam 2017) (Milen, 2004:16). Hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh penelitian Rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas ialah suatu proses yang meningkatkan dan mengembangkan sebuah bakat, keterampilan, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri, bertahan, dan memberikan implikasi yang baik bagi organisasi dari perubahan yang terjadi.

Menurut Daniel Rickett (Hardjanto.2006:67) dalam penelitian (Ratnasari et al. 2013) menyebutkan bahwa “*ultimate goal of capacity building is to enable the organization to grow stronger in achieving its purpose and mission*”. Dalam hal ini Daniel Rickett menjelaskan tujuan akhir dari pengembangan kapasitas adalah untuk memungkinkan organisasi bertumbuh lebih kuat *dalam* mencapai tujuan dan misi. Menurut Grindle (1997) dalam (Ilato 2017) yang menyatakan bahwa *capacity building* sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainably*. Bahkan Grindle (1997) menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*. Dari tujuan tersebut strategi *capacity building* memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkin kinerja lebih baik (Winata et al. 2021)

Program peningkatan kapasitas diciptakan agar dapat memperkuat kemampuan dari setiap individu, kelompok, atau organisasi dalam menilai sebuah kebijakan yang dipilih dalam hal melaksanakan keputusan tersebut dengan efektif dan efisien. Peningkatan kapasitas didalamnya termasuk pelatihan dan pendidikan pada sumber daya

manusia seperti *training*, sistem rekrutmen atau seleksi yang tepat, peninjauan kembali pada peraturan dan kelembagaan dalam hal lingkungan kerja baik teknologi dan pengetahuan.

Macam pembangunan kapasitas (*capacity building*) dalam organisasi dapat dilakukan dalam bentuk :

1) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Meskipun aktivitas rekrutmen biasanya diselenggarakan oleh departemen sumber daya manusia, departemen lainnya dapat pula dilibatkan dalam hal penyediaan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan guna membantu kelancaran upaya rekrutmen.

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi atau pengertian mengenai rekrutmen. Yaitu sebagai berikut :

- a) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- b) Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berfikir ketika para pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar (edy sutrisno 2009:45).

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon karyawan dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan (Fahmi dkk 2014:160).

Bagan 2.1. Rekrutmen dan seleksi



2) Seleksi

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Sama halnya dengan fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi

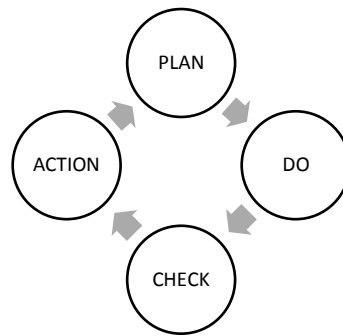
(Dheasey Amboningtyas 2019) Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir. Proses seleksi melihat pada keahlian, pengalaman, usia, pendidikan, kondisi fisik, penampilan fisik, bakat, karakter. (Yusuf.2015:103)

3) Training

Pada karyawan yang baru maupun lama dalam sebuah perusahaan maka akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Banyak dari mereka para karyawan baru belum memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawab pekerjaannya. Hal ini membutuhkan sebuah pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk beraktivitas secara profesional sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Fahmi *et al.* 2014 : 172)

Training atau pelatihan bertujuan untuk menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai visi misinya.

Proses pengenalan *training* dengan menggunakan *Plan Do action* (PDCA). PDCA *Circle* merupakan model empat langkah untuk menciptakan suatu perubahan . hal ini harus diulang terus menerus untuk menghasilkan *continous improvement*. Konsep ini dikenalkan oleh Shewhart yang kemudian dikembangkan oleh Demings.(Fahmi *et al.* 2014 :173)



Bagan 2.2. Management trainer

Melihat dari skema diatas didapatkan bahwa manajemen training didahului dengan perencanaan (*plan*), kemudian dilakukan sebuah tindakan (*do*) untuk melakukan rencana yang telah dibuat, hal ini dapat dilakukan di dalam kantor atau diluar kantor sesuai keperluan. Kemudian melakukan evaluasi dengan melakukan *checking* hal yang telah dilakukan, kemudian *action* yang dilakukan untuk memperbaiki kesalahan atau kekurangan yang dilakukan untuk menjadi lebih baik.

b. Komitmen Organisasi

Setiap individu ketika bekerja dalam organisasi yang menaunginya akan memiliki banyak komitmen yang terbentuk karena dalam setiap individu memiliki ratusan sikap kerja yang muncul ketika ia bekerja. Sesuai dengan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, komitmen organisasi adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kaswan, 2017:353). Allen & Meyer (1990) dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasinya dan memiliki kemauan untuk bersama organisasinya. Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) dalam buku komitmen organisasi ((Wahyudi Rendi Salam 2006) menjelaskan “*Organizational*

commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf”, dijelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah sebuah identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan kesediaan untuk menunjukkan upaya atas namanya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan organisasi. Karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dan bersikap peduli terhadap organisasi jika mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Keberhasilan kerja dan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh berbagai sikap kerja, termasuk komitmen organisasi (Rantya.2010).

Ciri-Ciri Komitmen Organisasi Menurut Michaels dalam (Azikin, Ilyas, and Asiz 2019) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut: pertama, komitmen pada pekerjaan dengan menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja. Kedua, komitmen dalam kelompok dengan sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru. Ketiga, komitmen pada organisasi antara lain dengan selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar

unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Ada beberapa alat ukur dalam mengukur komitmen organisasi, di antaranya yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh Porter, dkk (1974) yang terdiri dari 6 item. Selain itu, skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Schultz (1993) yang terdiri dari 3 aspek dan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari 24 item. Pada penelitian ini, alat ukur yang diuji validitasnya adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Alat ukur ini dipilih karena alat ukur yang paling menggambarkan dimensi dari komitmen organisasi. Selain itu, alat ukur ini yang paling sering digunakan untuk mengukur komitmen organisasi hingga saat ini (Acai Sudirman, S.E. et al. 2020).

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) memiliki tiga aspek, (Acai Sudirman, S.E. et al. 2020) yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Karyawan ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau

analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi itu, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan didalam organisasi selama ini.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan tanggung jawab dan loyalitas serta kewajiban karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya dengan adanya tekanan dari luar. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut Berbeda dengan pendapat Meyer dan Allen (1991), Mowday et al. (1979) menyatakan bahwa beberapa aspek komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Identifikasi: Rasa identifikasi diwujudkan dengan bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi
- 2) Keterlibatan: Keterlibatan atau aktivitas-aktivitas karyawan penting diperhatikan karena adanya keterlibatan mereka yang menyebabkan mereka mau dan senang bekerja dengan pimpinan ataupun rekan kerja.
- 3) Loyalitas Karyawan: Loyalitas bermakna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingannya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:227) pengertian kinerja ialah hasil yang didapat oleh individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja juga bisa disebut sebagai *performance*, yang diartikan sebagai hasil kerja yang

dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab juga wewenang yang diberikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai aturan berlaku (Sitio, 2020). Kinerja dengan melakukan sesuatu untuk melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut dengan prestasi karena merupakan hasil (*outcomes*) dari pekerjaan yang dilakukan, artinya kinerja adalah perilaku atau tindakan yang berhubungan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Nuraeni.2018). Kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008). Menurut Gomes (1995:195) dalam buku kinerja karyawan (Yuniarti et al. 2021) menyatakan "kinerja karyawan sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." Dari pengertian di atas maka kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan tertentu sesuai tanggung jawab dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gomez dalam Kaswan (2012 : 189) dalam buku kinerja karyawan (Marbawi, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu

1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya seperti komitmen dalam dirinya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi

berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan ini dapat ditangani ketika seorang individu mampu meningkatkan kompetensi diri sebagai salah satu amunisi di tengah ketatnya persaingan dalam dunia pekerjaan. Sedangkan pihak perusahaan perlu membuat strategi agar karyawan yang dimilikinya tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

a. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan, sebaliknya kinerja buruk akan berdampak negatif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja (Lestari, 2018 : 31). Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja juga merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. (Kasmir, 2016 : 184). Penilaian bias dikatakan sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu peran manajemen SDM yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja tidak selalu diukur dari baik atau tidaknya penyelesaian tugas yang diberikan, tetapi juga dapat diukur dari disiplin kerja, ketepatan waktu, maupun etos kerja. Menurut Kasmir (2016:196) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- 2) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kerjanya bagus harus diperhatikan kerjanya agar tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya.
- 5) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka ada penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventory kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.
- 7) Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kerjanya.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan untuk mencari tahu komunikasi seperti apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya.
- 9) Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
- 10) Menerapkan sanksi, penilaian kerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

b. Asas-Asas Penilaian Kerja

Asas-asas penilaian kerja untuk melakukan penelitian kinerja harus dilakukan : (Kasmir,2016 :201)

1) Secara Objektif

Artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara : realistik, terukur, menantang dan berdasarkan skala prioritas. Realistik yaitu menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan. Terukur yaitu setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kerjanya. Menantang merupakan pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan. Dan berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan terlebih dahulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan selanjutnya.

2) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian.

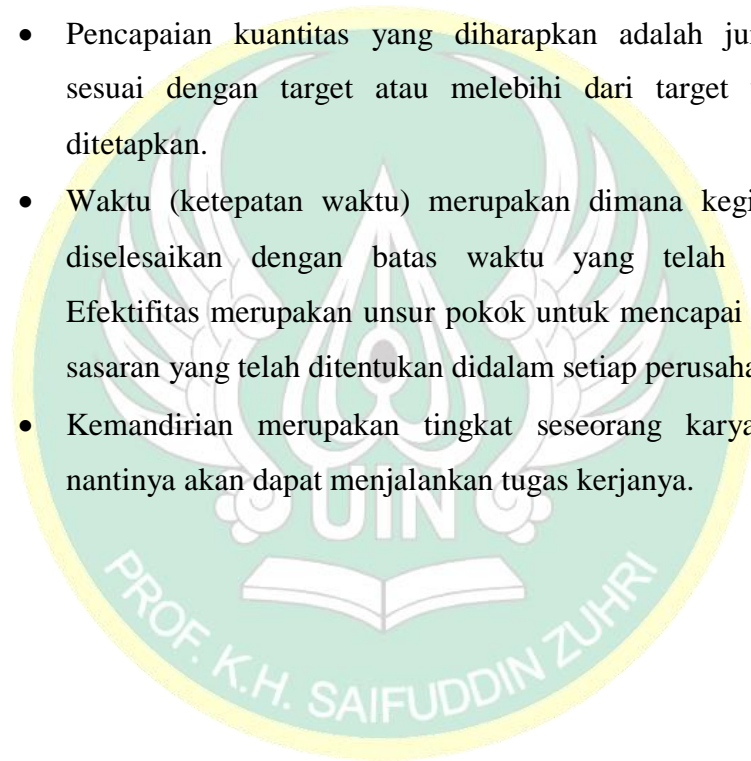
3) Secara Transparan

Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

c. Indikator penilaian kinerja karyawan

Menurut Isnawati (2017) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian karyawan.

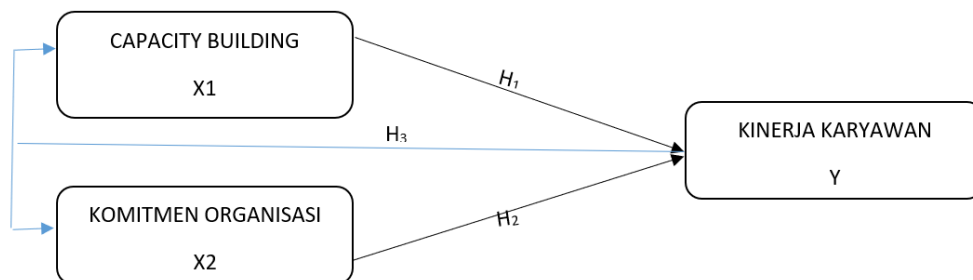
- Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
- Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitasnya yang di capai.
- Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
- Waktu (ketepatan waktu) merupakan dimana kegiatan dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Efektifitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap perusahaan.
- Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.



C. Kerangka berfikir

Berdasarkan pada uraian maka sebuah kerangka pemikiran digunakan dalam penelitian ini tentang pengaruh capacity building dan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan:

Bagan 2.3. kerangka berfikir



Rumusan hipotesis

Hipotesis atau kesimpulan yang bersifat sementara dibutuhkan dengan kebenarannya mengedintidikasi bahwa, kerangka pemikiran diatas, dapat dibentuk hipotesis yaitu :

1. Pengaruh Faktor Capacity building terhadap kinerja karyawan

Menurut Grindle (1997) dalam (Ilato 2017) yang menyatakan bahwa *capacity building* sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle (1997) menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations* dari tujuan tersebut strategi *capacity building* memberikan gambaran untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan kolektif organisasi yang mengharapkan kinerja lebih baik.

Menurut penelitian dari Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti dengan judul “penelitian pengaruh Capacity building terhadap kinerja Karyawan Perbankan syariah (*studi kasus pada Bank Muamlat Daerah Yogyakarta*)”, dari hasil penelitian ini didapatkan

bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas dapat dibentuk hipotesis bahwa.

Ha₁ : Terdapat Pengaruh Antara Faktor capacity building Terhadap kinerja karyawan

2. Faktor Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Allen & Meyer (1990) dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasinya dan memiliki kemauan untuk bersama organisasinya.

Menurut penelitian dari Nur Aini Kusdinar (2019) dengan judul "*Komitmen Organisasi di Bank BJB KCP Kalimas Bekasi*" dari hasil penelitian disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha₂ : Terdapat Pengaruh Antara Faktor komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan

3. Faktor capacity building dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2005:227) pengertian kinerja ialah hasil yang didapat oleh individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Menurut Gomes (1995:195) dalam buku kinerja karyawan (Yuniarti et al. 2021) menyatakan "kinerja karyawan sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas." Efisien dan efektif dalam sebuah kinerja dilihat yang mempengaruhi kinerja ada tiga menurut Gomez dalam Kaswan (2012 : 189) yaitu :

- a) Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal

dan pengetahuan pekerjaan dalam bentuk pengembangan kapasitas karyawan, rekrutmen, seleksi dan evaluasi.

- b) Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya seperti komitmen dalam dirinya.
- c) Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Faktor situasi (*contextual/situational factors*).

Berdasarkan penelitian dari terdahulu bahwa dalam kinerja karyawan terpengaruh dari variable *capacity building* yang berperan positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga didapatkan bahwa :

Ha3 : Terdapat pengaruh antara kedua faktor terhadap kinerja karyawan

Ho3 : Tidak Terdapat Pengaruh anantara kedua faktor terhadap kinerja karyawan

D. Landasan Teologis

Dalam prinsip islam pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi kehidupan manusia. Manusia dengan segala kesempurnaannya yang telah diciptakan oleh Allah Swt berfirman Setiap manusia memiliki kemampuan dan potensi dalam dirinya, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Surah At Tin (QS. 95), ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Maka dalam surat At-Tin ayat 4 membuktikan bahwa manusia diciptakan dengan keadaan yang sempurna dengan di anugerahi sebuah akal yang dapat terus berkembang menjadi lebih baik. Pengembangan potensi diri belum tentu secara otomatis berkembang. Setiap individu perlu berusaha untuk membangun potensi diri secara bertahap sesuai dengan karakter agar tujuan hidup dapat tercapai (Moerdijat, 2020). Hingga menjadikan manusia adalah makhluk sempurna karena memiliki akal untuk terus berkembang dengan menambah potensi diri yang harus diasah dengan pengembangan pembangunan kapasitas (*capacity building*).

Dalam pembangunan kapasitas dapat dilakukan dengan melaksanakan sistem rekrutmen dan *training* hal ini bertujuan untuk kita setiap manusia melakukan pengembangan diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari hari kehari seperti dalam QS. Al- Hasyr : 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam dunia manusia diciptakan dengan sifat yang berbeda-beda, menjadikan Alloh swt mengingatkan hamba-Nya akan anugrah yang telah

diberikan kepada mereka yaitu Dia menjadikan bumi berikut segala kebaikan yang terdapat di dalamnya, usaha dan manfaat yang menjadi sarana penghidupan mereka. Sesuai dengan firman Alloh SWT dalam surat Al-Fath ayat 10 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ تَكَثَّرَ فَأِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (QS. Al-Fath: 10)

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Hal ini menjadikan manusia harus memiliki sifat komitmen dalam sesuatu hal, baik dalam berorganisasi dan komitmen dalam menjalani kehidupan agar Alloh swt senantiasa ridho terhadap apa yang kita lakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner kepada karyawan dan melakukan wawancara ke Manjaer KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

B. Tempat dan waktu penelitian

Waktu penelitian yang akan dilakukan mulai dari tanggal 9 Agustus 2021 sampai Januari 2022. Dengan melalui observasi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara manajer dan beberapa kali mewawancarai para Karyawan di kantor KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto. Dan dilanjutkan dengan observasi Individual dari bulan Juli 2022 sampai Agustus 2022. Untuk penelitian Individu yang dilakukan dilaksanakan pada tanggal 01 Juli sampai 01 Agustus 2021.

Tempat penelitian yang akan dilakukan di KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto, tepatnya di JL. Kertawibawa komplek Ruko no. 27 Karanglewas, kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas. Hal ini karena KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto adalah KSPPS dengan jumlah karyawan yang paling banyak di Daerah Banyumas berdasarkan pada data dari Mentri Koperasi dan Usaha Kecil Republik Indonesia yang di akses secara online diwebsite <http://nik.depkop.go.id/> dengan berbagai prestasi yang didapatkan diantara cabang di Indonesia KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto menjadi peringkat 3 terbaik selama 5 tahun terakhir.

C. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2008: 120) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini semua populasi dapat di jadikan sampel, karena jumlah informan yang tersedia memiliki jumlah kurang dari 30 maka tidak ada batasan baik keterbatasan dana, keterbatasan tenaga ataupun keterbatasan waktu. Pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono (2008:122) adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto yang berjumlah 21 orang.

D. Sumber Data

1. Data Primer, mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survey melalui observasi dan wawancara . Dalam penelitian ini data primer tersebut ialah :
 - Kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.
 - Wawancara yang dilakukan terhadap seluruh karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto
2. Data Sekunder, merupakan data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau sumber kedua. Data tersebut didapatkan dengan cara mempelajari buku, dokumen, jurnal, dan internet yang dapat mendukung penelitian yang berkaitan dan relevan dengan masalah penelitian serta untuk

melengkapi data primer (Hardani et al., 2020). Data sekunder pada penelitian ini meliputi SPS (Statistik Perbankan Syariah) yang diperoleh dari situs resmi OJK, buku, dan jurnal terkait dengan faktor *capacity building* dalam berbagai objek dan faktor komitmen organisasi dalam perkembangan sumber daya manusia dalam bentuk kinerja karyawan.

E. Variabel dan indikator penelitian

1. Variabel terikat (dependen)

Variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono. 2019) Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan.

Menurut Sunto dalam Pabundu (2008) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan (Y)

Christie Dkk (2010) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan.

a. Variabel bebas (independent)

Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *capacity building*, dan komitmen organisasi.

1) Capacity building (X1)

Wardani dalam Rizki (2015) Capacity building yaitu serangkaian proses atau pergerakan dalam sebuah perubahan yang terjadi pada setiap individu, kelompok, maupun kelompok atau organisasi dalam system untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan kelompok atau

organisasi sehingga dapat menangani perubahan pada lingkungan yang ada.

2) Komitmen organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Diwanti, 2021).

Tabel 3.1 Definisi konseptual, operasional dan indikator variabel

VARIABLE	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL
<p>Capacity Building (X₁) dalam buku “<i>Good Governance</i>” dan “<i>Capacity Building</i>” dari buku (Keban 2009). Teori : capacity building adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan <i>efisiensi</i>,</p>	Rekrutmen	Pelaksanaan rekrutmen dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendaftar	<ul style="list-style-type: none"> • Penting adanya pelaksanaan rekrutmen dalam organisasi. • Terlaksananya proses rekrutmen yang dilakukan • Melihat latar belakang pendidikan yang diambil
	Seleksi	Memilih karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pentingnya seleksi bagi karyawan • Pelaksanaan

<p><i>efektifitas, dan responsifitas dari kinerja (Keban 2009). Maka dari itu indikator dalam sebuah perusahaan dilihat dari awal kerja yaitu sebuah pelatihan (<i>training</i>), seleksi, dan <i>rekrutmen</i></i></p>			<p>seleksi pada karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensitas gaji • Memilih karyawan dengan tanggung jawab tinggi
	<p>Training</p>	<p>Pelaksanaan dan pemerataan pengetahuan tentang job pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan program training yang dilakukan oleh perusahaan • Kebermanfaatan adanya pelatihan
	<p>Evaluasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan evaluasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa terbantu dengan adanya evaluasi setiap pelatihan • Melaksanakan evaluasi proses rekrutmen yang dilaksanakan • Peninjauan kembali evaluasi kegiatan yang telah dilakukan
<p>Komitmen organisasi (X₂) dalam buku Stephen P</p>	<p>1. Komitmen Afektif yaitu Keterkaitan emosional karyawan,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi • Memiliki rasa terlibat dalam 	<ul style="list-style-type: none"> • Kedekatan karyawan • Keterlibatan karyawan dalam perusahaan

<p>Robbins dan Judge dalam buku (Yusuf and Syarif 2017) mendefinisikan</p>	<p>identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi</p>	<p>tujuan usaha</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketertarikan emosional 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasa toleransi yang tinggi terhadap sesama rekan kerja
<p>sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta memenuhi tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.</p>	<p>2. Komitmen adaptive yaitu Komitmen individu yang memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miliki perasaan bersalah ketika keluar dari perusahaan • Memikirkan pendapat orang lain • Memiliki rasa tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. • menganalisis pasar untuk nasabah yang tepat • Merasa nyaman bekerja
<p>Sehingga indikator dalam komitmen organisasi yaitu sebuah komitmen afektif, komitmen adaptive, dan komitmen normatif.</p>	<p>3. Komitmen Normatif Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berharap mendapatkan keuntungan ketika bertahan • Mempertimbangkan jika keluar dari perusahaan • Berat meninggalkan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Intensitas gaji yang memuaskan • Keinginan untuk keluar dari perusahaan • Bertahan lama dalam sebuah perusahaan

<p>Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Adalah prestasi yang dicapai seorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang selaras dengan tujuan perusahaan (Yuniarti et al. 2021) Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketetapan waktu, Efektivitas, kemandirian, pengetahuan, kekeluargaan.</p>	<p>Kualitas (sikap personal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dan kerapihan • Attitude 	<ul style="list-style-type: none"> • Teliti dan rapih dalam melaksanakan laporan • ketepatan pada waktu yang di berikan. • Kehadiran disetiap kegiatan.
	<p>kuantitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesuai dengan prosedur pemenuhan kuota perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memahamim visi misi • Rasa senang, puas dan nyaman dalam bekerja
	<p>Pengetahuan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kemampuan melaksanakan tugas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Paham tugas dan wewenang dalam organisasi.
	<p>Penyesuaian pekerjaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengerjakan pekerjaan • Penyesuaian dengan pekerjaan baru 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas • Kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan
	<p>Keandalan/inisitif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan melakukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mekaksanakan

		prosedur pekerjaan	kewajiban dan ikut serta dalam solusi perusahaan
	Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan terhadap prosedur 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap karyawan terhadap aturan dan prosedur dalam perusahaan
	Keluargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa kekeluargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki perhatian dan nyaman dalam kerja

F. Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Observasi, merupakan teknik evaluasi penelitian yang paling umum digunakan. Biasanya digunakan untuk mengevaluasi aspek kognitif dan non-kognitif responden dan digunakan untuk evaluasi kinerja, minat, sikap, nilai-nilai terhadap masalah dan situasi responden (Hardani et al., 2020).

b. Teknik Wawancara, merupakan tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu (Hardani et al., 2020). Wawancara dalam penelitian pendahuluan ini yakni dengan seluruh karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

c. Teknik Kuesioner, teknik ini menggunakan daftar periksa (checklist). Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah daftar capacity building, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang

dicari peneliti. Baik peneliti atau peserta survei hanya memeriksa apakah setiap item dalam daftar diamati, hadir atau benar atau sebaliknya. Daftar pertanyaan ceklis di lakukan langsung saat wawancara kepada karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto (Hardani et al., 2020).

Tabel 3.2 Bobot Nilai pertanyaan ceklis

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

d. Teknik Dokumentasi, pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (Hardani et al., 2020). Teknik dokumentasi yang penulis gunakan yaitu dengan mengumpulkan data sekunder seperti data statistic dari sumber daya manusia dan informasi dari KSPPS SM Kramat, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan variabel.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menentukan sejauh mana suatu instrument mengukur apa yang sebenarnya diukur. Dalam penelitian yang sifatnya deskriptif (*eksplanatif*) yang menyertakan variable atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, alat ukur harus valid agar penelitian dapat dipercaya (Duli, 2019). Pengujian validitas dilakukan dengan menguji setiap item pertanyaan yang mewakili indikator variable. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan tiga metode analisis

yaitu Korelasi Pearson, Corrected Item Total Corelation, dan analisis faktor (Purnomo,2019.)

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan sekor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seuruh item pada satu variabel. Dengan ketentuan jika setiap indikator variabel memiliki nilai validitas $> 0,5$ berarti dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu valid (Tripuspitorini, 2019). Pengujian validitas juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka angket penelitian dinyatakan valid (Wijaya & Ariyani, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemah dari kata reliability yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya, sedangkan reliabel artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan SPSS dengan menggunakan rumus *Alpha Cornbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat (Duli, 2019).

Tabel 3.3 Kategori Koefisien Reliabilitas

Interval	Kriteria
< 0.200	Sangat Rendah
$0.200 - 0.399$	Rendah
$0.400 - 0.599$	Cukup Tinggi
$0.600 - 0.799$	Tinggi
$0.800 - 1.00$	Sangat Tinggi

Menurut Sekaran (2006) angka *Cornbach Alpha* pada kisaran 0.70 yaitu dapat diterima, di atas 0.80 yaitu baik (Suryani & Hendryadi, 2016). Adapun menurut Wijaya & Ariyanti (2018),

suatu angket dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistic dengan model regresi linier berganda dimana itu berfungsi untuk menguji pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen dengan menggunakan program olah SPSS 16 (*Statistical Product and Service Solution*).

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *OLS* (*Ordinary Leas Square*). Tetapi tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linier sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data *cross sectional* (Duli, 2019).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabelnya tetapi pada nilai residualnya (Duli, 2019). Menurut Basuki & Imamudin (2015) untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 maka residual memiliki distribusi normal (Fathurrahman, 2018).

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, pengujian ini lakukan dengan

mengukur besar korelasi antar-variabel independen. Selain itu, jika dua variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut (Santoso, 2019). Menurut Basuki & Imamudin (2015), uji multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Ketentuannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$, maka antar variabel bebas terjadi persoalan multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$, maka antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas (Fathurrahman, 2018).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas yaitu salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear menjadi bias, tidak efisien, dan akurat. Dalam persamaan regresi berganda perlu dilakukan uji mengenai sama atau tidaknya varian residual, apabila residual mempunyai varian yang sama data mengalami gejala homoskedastisitas. Jika varian tidak sama maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Yusuf & Daris, 2018).

Menurut Basuki & Imamudin (2015) untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Ketentuannya apabila nilai sig menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara semua variabel independen dengan nilai absolut residual maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Fathurrahman, 2018). Beberapa pengambilan uji heteroskedastisitas, yaitu cara uji park, uji korelasi rank spearman, dan bisa juga menggunakan program spss. Pada penelitian ini menggunakan

program spss, agar lebih akurat hasilnya, mudah, dan tidak rumit dalam perhitungan.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yang dinamakan analisis regresi linier. Variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_n), digunakan analisis regresi linier berganda, disebut linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Dalam pengujian analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut $Y = a + bX_1 + bX_2 + \dots + b_nX_n + e$. dimana Y adalah variabel terikat, nilai a merupakan konstanta, nilai b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas, dan e adalah standar error. Semakin besar nilai koefisien regresi maka kontribusi perubahan semakin besar, sebaliknya akan semakin kecil kontribusi perubahan variabel bebas (X) juga ditentukan oleh koefisien regresi positif atau negatif.

Keadaan-keadaan bila nilai koefisien-koefisien regresi b_1 dan b_2 , adalah:

- a. Bernilai 0, maka tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 , terhadap Y.
- b. Bernilai negative, maka terjadi hubungan yang berbalik arah antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel tak bebas Y.
- c. Bernilai positif, maka terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel tak bebas Y (Sugiyono, 2017).

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Preferensi kinerja karyawan
 X1 = capacity building
 X2 = komitmen organisasi
 α = Konstanta
 b1 = Koefisien Regresi Variabel capacity building
 b2 = Koefisien Regresi Variabel komitmen organisasi
 e = error

Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji ini bertujuan untuk mengukur berapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula $R^2 = r_{xy}^2$. Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square atau Adjusted R-square. R-square digunakan untuk variabel bebas. Kemudian nilai R^2 yang dihasilkan dikalikan 100%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji signifikan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Dalam penelitian ini dilakukan uji t dengan program SPSS. Ketentuan yang digunakan yaitu apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

1) Pengambilan Keputusan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ (5%), maka H_0 diterima. Artinya, variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

- 2) Nilai t table ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0.05 dengan df (n-k-1). n = jumlah data, k = jumlah variabel independen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji f yaitu digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- $H_0 : b = 0$ artinya, variabel-variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_0 : \beta > 0$ artinya, variabel-variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- F tabel (df pembilang = k, dan df penyebut = n-k-1)
- Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, yaitu:

Bila $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $sig \leq 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya, variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima. Artinya, variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Riyanto & Hatmawan, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambara Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Syirkah Muawannah Kramat cabang Purwokerto

Sejarah berdirinya KSPPS BMT Syirkah Muawannah Kramat Cabang Purwokerto BMT Syirkah Muawannah NU kramat digagas pendirinya sejak awal tahun 2001 melalui pelaksanaan istighosah yang diselenggarakan oleh MWC NU kecamatan kramat dengan tujuan untuk memperoleh sumber dana dan dapat membiayai semua kegiatan-kegiatan MWC NU kecamatan Kramat, Tegal. Lokasi Kantor pusat lembaga yang saat ini berada di Jl. Garuda no.127 Desa Bongkok kecamatan Kramat Kabupaten Brebes. Setelah beberapa pertemuan dengan pengurus ranting, disepakati mendirikan koperasi. Dengan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Kramat telah memiliki perizinan terpadu nomor 503/BH/94,3/II/2006 tentang Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah.

Ketika acara konferensi NU Cabang Tegal salah satu programnya adalah mendirikan BMT di setiap MWC, Sehingga yang pada awalnya denga nama koperasi diganti dengan nama BMT tetapi badan hukumnya tetap Koperasi. Pada bulan April 2001 ternyata dari pengurus ranting structural mereka tidak bisa untuk menyetorkan simpanan pokok sebagai modal awal BMT, sehingga dicari beberapa Nahdiah di luar structural untuk bergabung mendirikan BMT. Pada tanggal 22 mei 2001 di rumah H. Sodirin Padaharja diadakan rapat formatur pemilihan pengurus BMT Syirkah Muawannah NU Kecamatan dan berhasil dipilih pengurus sebagai berikut:

Pengurus Ketua : Akhmad Zubaedi, S.E
Sekretaris : Sulis Setianto, S.E
Bendahara : Akhmad Efendi ZN, S.E
Pembantu bendahara : Drs. Solikhudin Hafsy
Pengawas Syariah : a. KH. Fathoni ,BA
b. H. Ibrohim Nur
c. H. Sodirin
d. Akhmad Munawar, Bsc

Pengawas Manajemen

Ketua : HM. Yasin Soerodjo
Anggota 1 : Akhmad Zaelani Anggota
Anggota 2 : Makrifah, S.E

Pada tahun 2011 dibentuklah cabang di Jawa tengah terdapat 5 kantor cabang , yaitu kantor cabang Tegal, kantor cabang Brebes, kantor cabang Pemalang, Kantor cabang Kebumen, dan Kantor cabang Purwokerto, dengan kantor pembantu ada 11 yaitu kantor pembantu Sitanggal Larangan, Ketanggungan Brebes, Jatinegara Tegal, Margasari Selawi, Comal Pemalang, Gombang, Jatilawang, Kemranjen, Prembun, Gombang, dan Banyumas.

Kantor cabang Purwokerto yang mangambil lokasi di daerah Pangebatan karang lewas tepatnya di JL. Kertawibawa komplek Ruko no. 27 Karanglwas, Purwokerto dan mencari sasaran pasar terdekat antara lain pasar karang lewas, pasar cermai, pasar larangan, pasar manis, pasar patikraja, pasar rempoah, pasar ajibarang 1, pasar ajibarang 2, pasar wage 1, pasar wage 2, pasar banyumas, pasar sokaraja, pasar sokawera. Dalam perkembanganya KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto telah membuka kantor pembantu di daerah jatilawang pada awal desember tahun 2012 dan memperluas sasaran pasarnya anrtar lain:

Pasar rawalo, Pasar margasana, Pasar wangon . Sedangkan susunan kepengurusan Cabang Purwokerto adalah:

Pengurus kantor

1. Kepala Kantor : Qosmusyubaniaji
2. Adm pembukuan : Leli Isnaeni
3. Kasir : Isna Mar'atussolihah
4. Supervisi : Indra febrianto
Andri Setiawan
RA Niken candrawati
5. Marketing :
 1. Meleni cahyani
 2. Arbaatun Imtiana
 3. Rena Septiani
 4. Ari Sulistiyato
 5. Sulastri
 6. Khoirul Khotib
 7. Febri Afnaeni
 8. Kartika Wati
 9. Roichoh Ainun
 10. Cahya Nur Hayati
 11. Laeni Latifah
 12. Sumarsono
 13. Rafellia Vazza Arindita
 14. Cut Meilinda
6. Cleaning Servise : Nur Qodir

2. Visi, Misi dan Moto BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto
 - a. Visi : Mewujudkan Lembaga keuangan Syariah yang menumbuh kembangkan ekonomi umat yang mandiri dan professional.
 - b. Misi :
 - 1) Menjadikan BMT sebagai contoh dalam bisnis keuangan Syariah

- 2) Memberdayakan ekonomi umat secara professional
- 3) Menjadi jembatan para aghniya dan pedagang kecil
- 4) Memberikan gairah usaha bagi pedagang kecil dan menengah menjadi penguatan ekonomi yang mandiri (Qosmusyubaniaji, wawancara, 18 Agustus 2019)

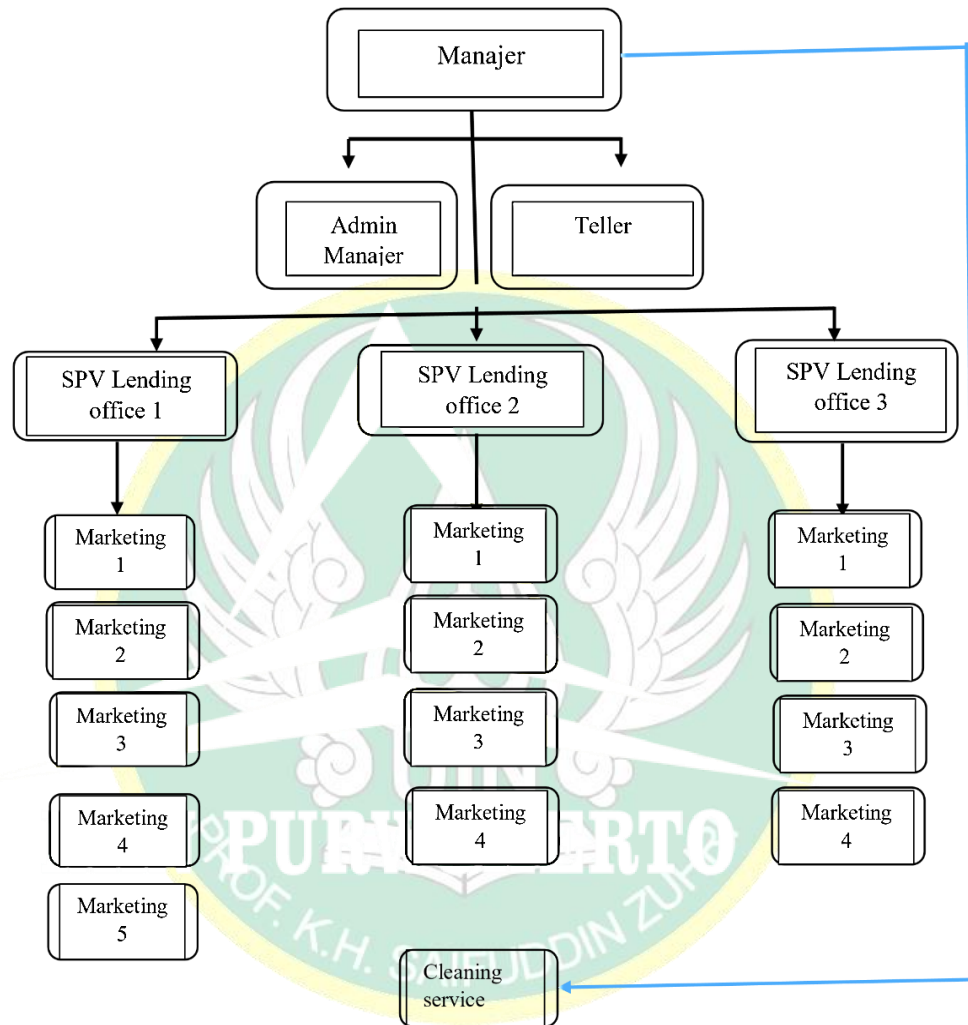
c. Moto :

“Menumbuhkembangkan ekonomi umat dalam mengatasi kemiskinan masyarakat”.

(arsip KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto)



3. Struktur organisasi KSPPS Syirkah Muawanah Nahdlatul Ulama Kramat cabang Purwokerto (Dokumentasi, 2019) Bagan 4.1.. Struktur pengelola KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto



Dari struktur di atas seluruh kegiatan yang dirancang oleh manajemen dan dilaksanakan oleh bawahan, untuk mengurangi kerawanan sampai tingkat risiko yang wajar. Melindungi harta atau sumber daya perusahaan, menjamin informasi keuangan dan operasional akurat dan dapat dipercaya, kepatuhan terhadap pelaksanaan regulasi sesuai sistem dan prosedur yang ditetapkan baik prosedur internal perusahaan maupun eksternal, menjaga *efektifitas* dan *efisiensi* perusahaan. Dalam penugasan yang dilakukan beberapa tugas dan wewenang yang ada dalam perusahaan ini yaitu :

a) Manager

Memimpin, mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksanakannya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, emmasarkan produk bank sesuai dengan syariah islam kepada nasabah dengan layanan prima seingga memungkinkan untuk diperolehnya laba yang sesuai dengan tepat memperhatikan kelancaran dan kemanana aset bank menciptakan produk baru yang sesuai dengan syariat islam.

Tugas dan tanggung jawab Manager Marketing adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan pengarahan, pembinaan dan pengawasan terhadap staff yang ada dibawahnya.
- 2) Melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas laporan bulanan dan laporan berkala yang disampaikan kepada direksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Menjaga dan mengusahakan tercapainya laba yang ditargetkan bank.
- 4) Mengikuti pengembangan perbankan sehubungan dengan kegiatan pemasaran dan selalu memperhatikan situasi pasar serta melihat faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi perkembangannya.
- 5) Membawahi langsung staff sebagai Marketing.

b) Admin Manajer

Mengelola administrasi pembiayaan mulai dari pencairan hingga pelunasan.

- 1) Tugas pokok
 - a) Menerima berkas-berkas permohonan pembiayaan yang telah disetujui dan siap untuk direalisasikan.
 - b) Melakukan pemeiksaan terhadap berkas-berkas pembiayaan yang telah disetujui dan siap untuk direalisasikan.
 - c) Memproses pencairan pembiayaan yang telah disetujui.

- d) Menyimpan dan bertanggung jawab atas keamanan berkas berkas pembiayaan yang sudah direalisasikan.
 - e) Pelaksanaan pendebitan rekening tabungan yang dimiliki nasabah pembiayaan guna melakukan mutasi PYD.
 - f) Melaksanakan perhitungan setoran pinjaman dengan teliti dan cermat.
 - g) Mengetahui dan memahami semua kode rekening, khususnya yang dikelolanya baik yang berhubungan dengan pinjaman atau bukan.
 - h) Menyimpan semua kartu-kartu pengawasan pembiayaan sebagai kontrol angsuran.
 - i) Memberikan catatan sebagai kontrol marketing tentang jatuh tempo angsuran, tunggakan angsuran dan nasabah yang bermasalah serta masalah-masalah lain yang berhubungan dengan marketing.
 - j) Melaksanakan administrasi pembiayaan berupa surat menyurat, file pembiayaan, kartu pengawas pembiayaan, laporan dan kontrol.
- 2) Tanggung jawab administrasi pencairan pembiayaan (droping).
- a) Penyimpanan administrasi pencairan pembiayaan (droping).
 - b) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan.
 - c) Pengarsipan jaminan pembiayaan.
 - d) Pengadministrasian dan pelunasan pembiayaan.
 - e) Penyimpanan voucher dan control terhadap voucher.
 - f) Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan.
 - g) Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan dan telah jatuh tempo.
 - h) Bertanggung jawab kepada manager operasional.

3) Wewenang

- a) Memotong biaya administrasi bagi tabungan yang tidak bermutasi 6 bulan (atau sesuai dengan kebijakan).
- b) Menutup rekening secara otomatis untuk rekeningrekening yang saldo minimalnya dibawah saldo minimum.
- c) Melakukan pemindah bukuan untuk kasus-kasus tertentu yang telah ada kebijakannya.

c) Supervision (account office)

Tugas dan tanggung jawab Supervisor Lending antara lain:

1. Mensupervisi Kolektor dan Marketing.
2. Membuat Job Descriptions untuk kolektor dan Marketing.
3. Bertanggung jawab atas hasil kerja Kolektor Dan Marketing.
4. Memberikan motivasi kerja kepada Staff Kolektor Dan Marketing.
5. Memberikan briefing kepada Kolektor Dan Marketing.
6. Membuat jadwal kegiatan kerja yang berhubungan dengan penyaluran dana.
7. Membuat planning pekerjaan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

d) Kolektor Dan Marketing

Tugas dan tanggung jawab Kolektor Dan Marketing antara lain :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Mencapai target yang diberikan perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas penyaluran dana yang sehat dengan selalu meningkatkan portofolio.
4. Mengunjungi nasabah/calon nasabah untuk menjelaskan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh nasabah atau calon nasabah.
5. Melakukan solisit kepada calon nasabah perorangan.
6. Melakukan solisit ke instansi dan lengkap.
7. Mengusulkan kebutuhan Marketing.

8. Mengadakan pemeriksaan dan analisa atas permohonan permohonan pembiayaan yang diajukan.
 9. Menerima surat permohonan pembiayaan (SPP) dari nasabah.
 10. Mengadakan kunjungan/ pemeriksaan atas permohonan pembiayaan.
 11. Mengadakan analisa atas permohonan pembiayaan.
 12. Mengadakan penilaian atas jaminan pembiayaan.
 13. Mengadakan penelitian tentang tingkat kesehatan usaha calon nasabah (mitra usaha).
 14. Mengajukan usulan/rekomendasi kepada komite pembiayaan.
 15. Mengadakan pemantauan dan pembinaan atas pembiayaan yang telah disalurkan.
 16. Melaksanakan penagihan rutin kepada nasabah menunggak.
- e) Cleaning service
- Tugas dan tanggung jawab
1. Membersihkan ruangan dan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana.
 2. Membersihkan jendela kaca, tangga, plafon dari sarang laba-laba.
 3. Membersihkan halaman parkir, *driveway*, *walkway*.
 4. Membersihkan logo/ papan nama perusahaan atau instansi, dan lain-lain sesuai kebutuhan. (Dokumentasi, 2019)

B. TANGGAPAN RESPONDEN

Penelitian dilakukan terhadap 21 responden pada seluruh karyawan yang aktif sebagai karyawan tetap di KSPPS Syirkah Muawwanah Kramat cabang Purwokerto. *Capacity Building* dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggapan responden dalam penelitian ini. Seluruh

tanggapan akan direkapulasi berdasarkan pada hasil wawancara dan rentang skor jawaban sebagai berikut :

Variable *Capacity Building* (X1)

Hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan berbagai hasil jawaban informan dengan menjawab 2 indikator pertanyaan terkait dengan variabel *capacity building*, Salah satu jawaban hasil wawancara bapak Qossyubaniaji pada tanggal 11 Juli 2022 pukul 10.00 WIB.

“Bagi saya setiap pekerjaan perlu terus adanya pengembangan sesuai zaman, namun hal ini tidak mengurangi tujuan bisnis yang telah di tentukan bersama. Membuat kita sebagai pegawai berkewajiban sadar akan potensi diri sendiri dan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan”.

Berdasarkan hal tersebut didapatkan bahwa pada hasil wawancara pada seluruh karyawan rata-rata informan menjawab dengan jawaban yang sama dan mengarah pada pentingnya perkembangan sumber daya manusia dan pembangunan kapasitas karyawannya.

Dibantu dengan penelitian yang diuji dengan SPSS dengan 10 pertanyaan untuk menghasilkan jawaban responden yang diteliti. Kategori jawaban responden ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 2.1. Interval Katagori Variabel *capacity building*

Interval	Kategori
63,00 – 75,00	Sangat Baik
51,00 – 63,00	Baik
39,00 – 51,00	Sedang
27,00 – 39,00	Buruk
15,00 – 27,40	Sangat Buruk

Sumber olahan data penelitian

Berdasarkan hasil kuisisioner didapatkan bahwa jawaban responden pada pertanyaan variabel *Capacity building* (X1) memiliki rata-rata nilai 48,47. Maka dari itu dapat dilihat bahwa interval pertanyaan responden

pada variabel capacity building ini menunjukkan kategori “Baik”. Pendistribusian tanggapan responden dengan 12 pertanyaan dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.2.2. Distribusi Tanggapan responden variabel Capacity Building (X1)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	14	3	3	1	0	21
2	X1.2	1	1	5	6	8	21
3	X1.3	16	2	3	0	0	21
4	X1.4	7	7	7	0	0	21
5	X1.5	14	3	3	1	0	21
6	X1.6	11	7	2	1	0	21
7	X1.7	14	3	3	1	0	21
8	X1.8	1	1	5	6	8	21
9	X1.9	16	3	2	0	0	21
10	X1.10	9	10	2	0	0	21
11	X1.11	16	3	2	0	0	21
12	X1.12	9	10	2	0	0	21

Sumber : data primer yang diolah

Variable capacity building (X1) pada penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator dengan 10 pertanyaan. Pada tabel menunjukkan bahwa pada variabel capacity building (X1) responden mayoritas memberikan jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dapat dilihat dari butir pertanyaan X1.3, X1.9 Dan X1.11 dengan skor 16 responden menjawab sangat setuju, dan dapat dilihat dari butiran pertanyaan X1.8 dengan skor 8 memberi jawaban sangat tidak setuju.

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan berbagai hasil jawaban informan. Dalam dua pertanyaan terkait dengan variabel komitmen organisasi didapatkan bahwa rata-rata informan menjawab dengan jawaban yang mengarah pada pentingnya komitmen organisasi dan dibuktikan dengan rata-rata karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto sudah berkerja 3-12 tahun. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Dibantu dengan penelitian variabel komitmen organisasi (X2) dengan menciptakan 10 pertanyaan untuk menghasilkan jawaban responden yang diteliti. Kategori jawaban responden ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2.3 Interval Katagori Variabel komitmen organisasi

Interval	Kategori
63,00 – 75,00	Sangat Baik
51,00 – 63,00	Baik
39,00 – 51,00	Sedang
27,00 – 39,00	Buruk
15,00 – 27,40	Sangat Buruk

Sumber olahan data penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner didapatkan bahwa jawaban responden pada pertanyaan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki rata-rata nilai hasil sebesar 43,61. Maka dari itu dapat dilihat bahwa interval jawaban dari pertanyaan responden pada variabel komitmen organisasi ini menunjukkan kategori “Baik”. Pendistribusian tanggapan rsponden dengan 10 pertanyaan dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.2.4. Distribusi Tanggapan responden variabel Komitmen organisasi (X2)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	11	7	2	1	0	21
2	X2.2	14	3	3	1	0	21
3	X2.3	16	6	2	2	0	21
4	X2.4	16	13	2	0	0	21
5	X2.5	9	10	2	0	0	21
6	X2.6	14	10	3	1	0	21
7	X2.7	7	14	7	0	0	21
8	X2.8	11	10	2	1	0	21
9	X2.9	14	10	3	0	0	21
10	X2.10	7	7	7	0	0	21

Sumber : data primer yang diolah

Variable komitmen organisasi (X2) pada penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator dengan menghasilkan 10 pertanyaan. Pada tabel menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi (X2) mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju Hal ini dapat dilihat dari butir pertanyaan X2.3 dan X2.4 dengan skor 16 responden menjawab sangat setuju dari sepuluh pertanyaan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan berbagai hasil jawaban informan. Dalam satu pertanyaan terkait dengan variabel kinerja karyawan bahwa rata-rata informan menjawab dengan jawaban yang mengarah pada pemahaman terkait apa yang dinilai dari kinerja karyawannya. dibuktikan dengan rata-rata karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto menjawab dengan jawaban paling banyak yaitu margin penghasilan dan perilaku yang dinilai dari kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terhadap tujuan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Variabel dependen yang diteliti yaitu variabel kinerja karyawan (Y) dengan menciptakan 11 pertanyaan untuk menghasilkan jawaban responden yang diteliti. Kategori jawaban responden ini didasarkan pada interval kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 2.5. Interval Katagori Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori
63,00 – 75,00	Sangat Baik
51,00 – 63,00	Baik
39,00 – 51,00	Sedang
27,00 – 39,00	Buruk
15,00 – 27,40	Sangat Buruk

Sumber olahan data penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner didapatkan bahwa jawaban responden pada pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki rata-rata nilai hasil sebesar 48.61. Maka dari itu dapat dilihat bahwa interval jawaban

dari pertanyaan responden pada variabel komitmen organisasi ini menunjukkan kategori “Baik”. Pendistribusian tanggapan responden dengan 10 pertanyaan dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.2.6. Distribusi tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y.1	7	13	1	0	0	21
2	Y.2	11	9	1	0	0	21
3	Y.3	9	12	0	0	0	21
4	Y.4	8	12	1	0	0	21
5	Y.5	13	8	0	0	0	21
6	Y.6	7	4	10	0	0	21
7	Y.7	11	9	1	0	0	21
8	Y.8	9	12	0	0	0	21
9	Y.9	8	12	1	0	0	21
10	Y.10	13	8	0	0	0	21
11	Y.11	11	7	2	1	0	21

Sumber : data primer yang diolah

Variable kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator dengan menghasilkan 11 pertanyaan. Pada tabel menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju Hal ini dapat di lihat dari butir pertanyaan Y.5, dan Y.10 dengan skor 13 responden menjawab sangat setuju dari sebelas pertanyaan.

C. ANALISIS HASIL PENELITIAN

Uji Reabilitas

Reliabilitas ialah penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* yang artinya percaya, sedangkan reliabel artinya dapat dipercaya. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan SPSS

dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat (Duli, 2019). Suatu angket dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ (Wijaya & Ariyanti, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2.8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Aspha	Nilai Alpha	Keterangan
Capacity Building (X1)	0.853	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.856	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.825	0.6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah spss

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yaitu Capacity Building (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai Alpha 0,6. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Regresi

1.1. Uji normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, atau Normal probability plot yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas. Distribusi kumulatif digambarkan dengan plotting.

Pengujian uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.2.9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Standardized Residual
N			21
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			.94868330
Most Extreme	Absolute	Differences	.106
	Positive		.084
	Negative		-.106
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber data yang diolah spss

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ maka dari itu hal ini berarti bahwa H_0 tidak dapat ditolak, maka nilai residual tersebut telah ter standarsasi dinyatakan menyebar secara normal.

1.2. Uji Multikolinearitas

Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinearitas karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi. Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Berikut dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF dan Tolerance pada hasil regresi.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.2.10. Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.779	6.840		5.523	.000		
	CAPACITY BUILDING	-.224	.292	-.366	-.767	.453	.204	4.900
	KOMITMEN ORGANISASI	.498	.342	.695	1.457	.162	.204	4.900

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data yang diolah dengan SPSS

Dari data diatas didapatkan bahwa output tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,204 dan output untuk VIF sebesar 4.900 lebih kecil dari 10 maka dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

1.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi metode run test merupakan salah satu analisis non-parametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat korelasi maka dikatakan bahwa nilai residual acak. Run test digunakan untuk melihat apa data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Tabel 4.2.11. Hasil output autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.01196
Cases < Test Value	10
Cases >= Test Value	11
Total Cases	21
Number of Runs	11
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000

a. Median

Sumber data olahan SPSS

Dari output tabel 4.2.11 didapatkan bahwa nilai *run test* terlihat sebesar 0.01196 dengan nilai probabilitas sebesar 1. Untuk menyimpulkan apakah terjadi gejala otokorelasi atau tidak maka nilai tabel dibandingkan dengan nilai alfabanya. Dapat disimpulkan bahwa hasil output diatas menunjukkan bahwa jumlah run sebanyak 11, jumlah tanda negatif $-(n_1) = 10$, jumlah tanda positive $(n_2) = 11$. Dengan probabilitas sebanyak 1 lebih besar dari nilai alfa (0,05) sehingga hipotesis nihil menyatakan nilai residual menyebar secara acak diterima. Dengan demikian maka tidak terjadinya autokorelasi dalam persamaan regresi diatas.

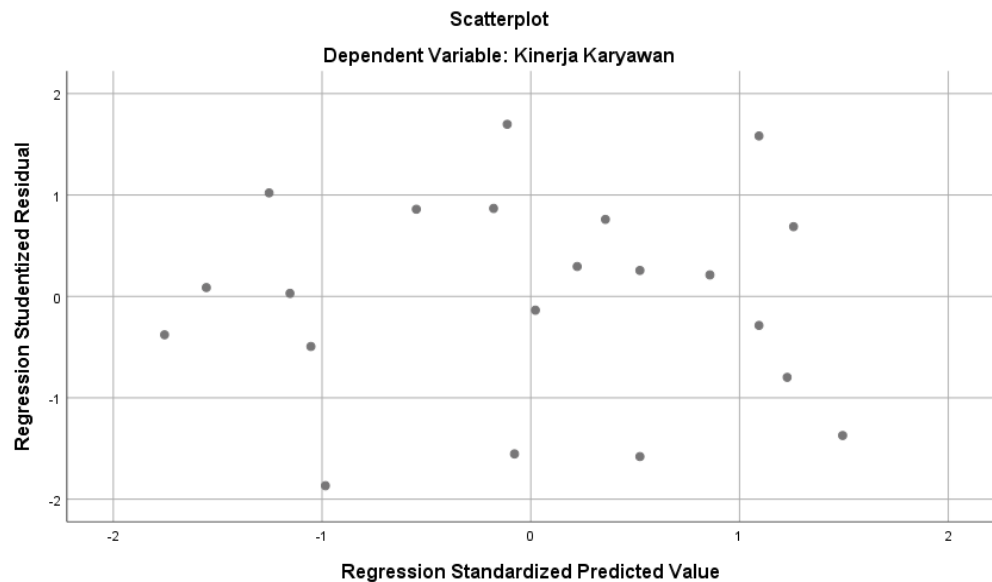
1.4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat:

Gambar 2. Gambar output hasil Uji Heteroskedastisita



Sumber data yang diolah SPSS

Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan tiga metode analisis yaitu *Korelasi Pearson*, *Corrected Item Total Correlation*, dan analisis faktor

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak populasi yaitu 21 responden dengan $df = 21 - 2 = 19$ dengan $\alpha = 0,05$. Didapatkan r_{tabel} adalah 0,4329. Berikut hasil uji validitas penelitian :

Tabel 4.2.7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Capacity Building (X1)	X1.1	0.706	0.4329	Valid
	X1.2	0.633	0.4329	Valid
	X1.3	0.592	0.4329	Valid
	X1.4	0.472	0.4329	Valid
	X1.5	0.706	0.4329	Valid
	X1.6	0.569	0.4329	Valid
	X1.7	0.706	0.4329	Valid
	X1.8	0.633	0.4329	Valid
	X1.9	0.592	0.4329	Valid
	X1.10	0.668	0.4329	Valid
	X1.11	0.592	0.4329	Valid
	X1.12	0.668	0.4329	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,632	0.4329	Valid
	X2.2	0.812	0.4329	Valid
	X2.3	0.481	0.4329	Valid
	X2.4	0.481	0.4329	Valid
	X2.5	0.542	0.4329	Valid
	X2.6	0.732	0.4329	Valid

	X2.7	0.695	0.4329	Valid
	X2.8	0.632	0.4329	Valid
	X2.9	0.812	0.4329	Valid
	X2.10	0.695	0.4329	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.650	0.4329	Valid
	Y.2	0.692	0.4329	Valid
	Y.3	0.624	0.4329	Valid
	Y.4	0.546	0.4329	Valid
	Y.5	0.466	0.4329	Valid
	Y.6	0.650	0.4329	Valid
	Y.7	0.692	0.4329	Valid
	Y.8	0.624	0.4329	Valid
	Y.9	0.546	0.4329	Valid
	Y.10	0.466	0.4329	Valid
	Y.11	0.630	0.4329	Valid

Sumber : data primer yang diolah SPSS

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.2.12. Hasil output uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	37.379	6.354		5.883	.000
	capacity building	.764	.089	.892	8.608	.005
	komitmen organisasi	.624	.255	.964	2.447	.025

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data olahan SPSS

Berdasarkan data pada tabel tersebut, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 37.379 + 0.764X_1 + 0.624X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Capacity Building
- X2 = Komitmen Organisasi
- α = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi Variabel Capacity Building
- b2 = Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi
- e = eror

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel dependen secara parsial, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan linier menunjukkan angka 37.379 Artinya, jika variabel capacity building (X_1), komitmen organisasi (X_2), sama dengan nol, maka pengaruh kinerja karyawan sebesar 37.379.
- b. Nilai koefisien regresi capacity building 0,764. Artinya, jika variabel capacity building (X_1) ditingkatkan lagi dengan lebih baik

(seperti penerapan rekrutmen dan seleksi diperketat dengan menimbangkan lebih banyak kekepribadiannya) maka Kinerja karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto akan meningkat sebesar 76.4% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.624 artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan lagi dengan lebih baik maka Kinerja karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto akan meningkat sebesar 62.4% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 4.2.13. Output regresi linier berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.783	2.525

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, CAPACITY BUILDING

Sumber data olahan spss

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat dibaca bahwa:

- R atau multiple R = 0.897. R atau multiple ini menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.897. dalam hal ini karena regresi terdiri dari dua variabel bebas maka korelasi antara capacity building dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.897.
- R square = 0.805. Koefisien determinasi sebesar 0.805 menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh capacity building dan komitmen organisasi sebesar 80,5 %.
- Adjusted R square = 0.783. Adjusted R Square merupakan determinasi yang telah dikoreksi dengan variabel yang lain

dan ukuran sampel yang dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel atau penambahan ukuran sampel. Adjusted R square 0.783 menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan dengan variabel capacity building dan komitmen organisasi sebesar 78% persen.

- d. Std. error of the estimate = 2.525. Penyimpangan antara persamaan regresi dengan nilai dependent rill nya yaitu sebesar 2.525 satuan variabel dependen.

D. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T yaitu untuk menguji signifikan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.2.14. Hasil uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.379	6.354		5.883	.000
	capacity building	.764	.089	.892	8.608	.005
	komitmen organisasi	.624	.255	.964	2.447	.025

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data olahan SPSS

Pengambilan keputusan terhadap Uji T, sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $-T_{hitung} > -T_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ (5%), maka H_0 diterima. Artinya, variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

- b. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $-T_{hitung} \leq -T_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- c. Nilai T_{tabel} ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan df (n-k-1). N = jumlah data, k = jumlah variabel independen.

Dapat dilihat dari tabel 4.2.14 di atas bahwa untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menghitung T tabel, dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), karena digunakan hipotesis dua arah ketika mencari T tabel maka nilai α dibagi 2 menjadi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan n-k-1 (21-2-1=18). Maka berdasarkan T_{tabel} diperoleh hasil sebesar 2.101. Berdasarkan data pada tabel hasil Uji T, dapat diketahui nilai-nilai pada variabel adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menguji signifikansi variabel *capacity building* (X1)

Terlihat bahwa T_{hitung} koefisien variabel *capacity building* adalah sebesar 8.608. Hasil yang telah diperoleh, antara T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $8.608 > 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel *capacity building* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Menguji signifikansi variabel komitmen organisasi (X2)

Terlihat bahwa T_{hitung} koefisien variabel komitmen organisasi adalah sebesar 2.447. Hasil yang telah diperoleh antara T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $2.447 > 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan arti bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji f yaitu digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.15. Tabel hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.233	2	236.116	37.048	.000 ^b
	Residual	114.720	18	6.373		
	Total	586.952	20			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, CAPACITY BUILDING

Sumber olahan data SPSS

Pengambilan keputusan terhadap Uji F, sebagai berikut:

- 1) $F_{\text{tabel}} (df \text{ pembilang} = k, \text{ dan } df \text{ penyebut} = n - k - 1)$.
- 2) Bila $f_{\text{hitung}} \geq f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} \leq 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya, variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- 3) Bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima. Artinya, variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Dari perhitungan pada tabel didapat nilai F_{hitung} pada model 1 sebesar 37.048 dengan signifikansi 5%, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 18$, didapat nilai F_{tabel} sebesar 3.555. Dari hasil yang diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $37.048 > 3.555$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti

dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel independen (capacity building dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

E. Hasil dan pembahasan

Setelah melakukan pengolahan data yang diperoleh, maka pembahasan terhadap hasil adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja karyawan

Menurut Keban pada tahun 2009 dalam buku yang berjudul “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai indikator utama dan fokus penilaian mengatakan bahwa *capacity building* adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Pengembangan kapasitas, dipahami sebagai sebuah upaya individu, kelompok dan organisasi untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai target sebuah organisasi. Pengembangan kapasitas didalamnya termasuk pelatihan dan pendidikan pada sumber daya manusia seperti training, intensitas gaji, sistem rekrutmen yang tepat, peninjauan kembali peraturan dan kelembagaan dalam hal lingkungan kerja, teknologi dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dari output uji T pada variabel capacity building (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai sebesar T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $5.082 < 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dari variabel capacity building terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Novi Kandiyah dan Dyah Pikanthi Diwanti pada tahun 2019

mendapatkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X1) melalui dimensi pelatihan, gaji, kondisi kerja dan rekrutmen yang dirangkum dalam capacity building memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi adalah sesuatu mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kaswan, 2017:353). Menurut Allen dan Meyer dalam penelitian Darmawan (2013: 169) ada 3 (tiga) dimensi komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif (affective commitment); (2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment); (3) Komitmen normatif (normative commitment).

Berdasarkan Hasil yang telah diperoleh antara Thitung dengan Ttabel yaitu $2.447 > 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0.025 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Dengan nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif di variabel komitmen organisasi. Hasil ini didukung dengan hasil wawancara yang rata-rata setuju dengan sebuah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lamanya karyawan yang menetap sebagai karyawan di KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto.

Sesuai dengan penelitian dari Nur Aini pada 2019 didapatkan bahwa pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang diteliti dengan menggunakan metode Mayyer and Allent menghasilkan signifikan dan positif

terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pegaaruh variabel *capacity building* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang telah didapatkan bahwa perhitungan pada tabel didapat nilai Fhitung pada model 1 sebesar 37.048 dengan signifikansi 5%, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 18$, didapat nilai Ftabel sebesar 3.555. Dari hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37.048 > 3.555$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel independen (*capacity building* dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *capacity building* dan komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN

Hasil dari melakukan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

Satu, pengaruh variabel *capacity building* terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh, dengan hasil output uji T pada variabel *capacity building* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai sebesar T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $5.082 < 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh dari variabel *capacity building* terhadap kinerja karyawan.

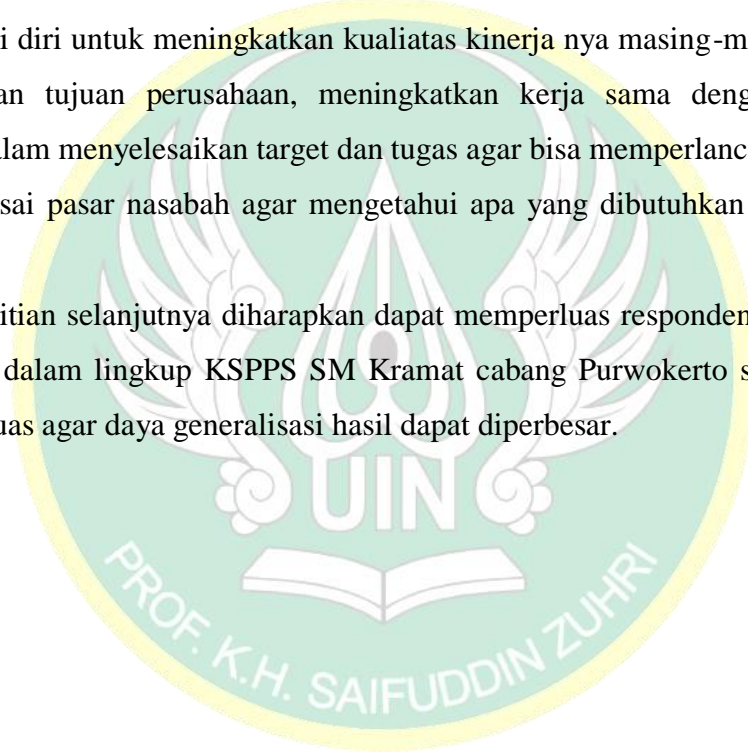
Kedua, pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh, dengan hasil output hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa antara T_{hitung} dengan T_{tabel} yaitu $2.447 > 2.101$ dan nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0.025 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, pengaruh antara variabel *capacity building* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan secara simultan berpengaruh atau signifikan. Hasil perhitungan yang telah didapatkan bahwa perhitungan pada tabel didapat nilai F_{hitung} sebesar 37.048 dengan signifikansi 5%, didapat nilai F_{tabel} sebesar 3.555. Dari hasil yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37.048 > 3.555$ dan nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen (*capacity building* dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

SARAN

Setelah memaparkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Kepada KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan adanya seleksi, pelatihan dan komitmen organisasi agar menambah kepercayaan dan kenyamanan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk karyawan KSPPS SM kramat cabang Purwokerto diharapkan untuk terus memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya masing-masing untuk mensukseskan tujuan perusahaan, meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan target dan tugas agar bisa memperlancar kegiatan, dan menguasai pasar nasabah agar mengetahui apa yang dibutuhkan oleh target konsumen.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas responden penelitian, tidak hanya dalam lingkup KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto saja, namun dapat diperluas agar daya generalisasi hasil dapat diperbesar.



DAFTAR PUSTAKA

- Acai Sudirman, S.E., et Al. 2020. *Perilaku Konsumen dan Pengembangan di Era Digital*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, Bandung.
- Ahmad, Tahir, Faiza Farrukh, and Sana Nazir. 2014. “*Capacity Building Boost Employee Performance In Banking sector of pakistan.*” dalam jurnal International Journal of Public Administration and Management Research (IJPAMR), Vol. 2, No 3, August, 2014 Website: <http://www.rcmss.com>. ISSN: 2350-2231 (Online) ISSN: 2346-7215 2(3):67–73.
- Azikin, Sri Reski, Gunawan Beta Ilyas, and Mansur Asiz. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.*” dalam jurnal YUME: Journal of Management 2(1):1–41.
- Aziz, Jamal Abdul, Ahmad Dahlan, Attabik, Iin Solikhin, and Dewi Laela Hilyatin Yoiz Shofwa Shafrani Rahmini Hadi Sochim. 2021. *Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto*. Purwokerto.
- Burhanudin Yusuf, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. editor. Pdf. edited by M. S. M. Nur Rianto Al Arif, S.E. Jakarta: Rajawali Press.
- Cahyani, Riris A., Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. 2020. “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga.*” dalam jurnal Ekonomika Dan Bisnis 3(1):1–10. doi: https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288.
- Dheasey Amboningtyas. 2019. “*Pengembangan Capacity Building Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Di Kecamatan Tugu Semarang.*” dalam jurnal ekbis /vol. XX/No.1 Edisi 1 maret 2019 1181–93.
- Diwanti, D. P., and N. Kandiyah. 2020. “*Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah.*” dalam Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan vol VII(1):10–30.
- Edy sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Endang Setyorini. 2022. “*Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pegawai PPPPTK Penjas Dan BK.*” dalam Teacher : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru. Vol. 2 No. 1 Maret 2022, e-ISSN : 2807-8667 | p-ISSN : 2807-8837 2(1):7–14.

- Fahmi, Ust. ab., M. E. I. Ir.agus siswanto, M. M. Ir. muhammad Fahri Farid, and M. H. I. Arijulmanan. 2014. *Hrd Syariah Teori Dan Implementasi*. edited by M. E. Dr. Abdurrahman MBP. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Drs H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi .Intro (PDFDrive).Pdf. Vol. revisi. cetakan de. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilato, Rosman. 2017. *Capacity Building Pemerintahan Daerah Menuju Good Governance*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Indrayanti, Desak Putu, and I. Gede Riana. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar.” dalam E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5(No.5):2727–55.
- Keban, Y. T. 2009. “Good Governance” Dan “Capacity Building” Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan. *Bappenas*.
- Kristanto, Harris. 2015. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan.” dalam Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship) 17(1):86–98. doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- Liou, Shwu-ru. 2008. “Analisis Konsep Komitmen Organisasi.” dalam jurnal internasional An Analysis of the Concept of Organizational Commitment 116–19.
- Marbawi Adamy, SE., MM. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praaktek, Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh. Aceh.
- Mawarni, Rika. 2021. “Penerapan Digital Banking Bank Syariah Sebagai Upaya Customer Retantion Pada Masa Covid-19.” dalam Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Ekonomi Islam 9(2):39–54. doi: 10.37812/aliqtishod.v9i2.233.
- Nurzianti, Rahma. 2021. “Revolusi Lembaga Keuangan Syariah Dalam Teknologi Dan Kolaborasi Fintech.” dalam Jurnal Inovasi Penelitian 2(1):37.
- Purnomo, Rochmat Aldy.Si, M. S. 2016. “Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS.” dalam Wade Grup. Vol 1. Ponorogo: CV. WAge Grup.
- Ratnasari, Jenivia Dei, Mochamad Makmur, And Heru Ribawanto. 2013. “Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang.” dalam jurnal Administrasi Publik 1(3):103–10.
- Romadhona, Adelia Farhani, And Ratri Wahyuningtyas. 2019. “Komitmen Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Cabang Tamansari.” dalam Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen 12(1):24. Doi: 10.23969/Jrbm.V12i1.1523.

Sitio, V. S. S. 2020. “Modul Manajemen Sumber Daya Manusia.” Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara al Washliyah. Medan : Sumatra Utara.

Sunyoto. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Sunan Kalijaga . Depok. 2011:10–27.

Sudirman, A. Et Al. (2020) *Prilaku Konsumen Dan Perkembangannya Di Era Digital.* Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. Iii, B. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D,* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Tahir Ahmad, Faiza Farrukh & Sana Nazir (2014). *Capacity Building Boost Employee Performance In Banking Sector Of Pakistan.* Dalam International Journal Of Public Administration And Management Research (IJPAMR), Vol. 2, No 3,

Ticuoalu, Linda K. 2019. “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.*” dalam jurnal fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen , Universitas Manado vol. 1(4):782–90.

Umam, Khotibul. 2017. “*Manajemen Sumberdaya Manusia (Sebuah Sudut Pandang Dalam Tinjauan Islam).*” dalam At-Thariq Jurnal Ilmiah Studi Keislaman Dan Sosial 14(1):165–85.

Wahyudi Rendi Salam. 2006. *Komitmen Oranisasi Kajian :Menjemen Sumber Daya Manusia.* Vol. 1999. cetakan pe. edited by wahyudi. Tangerang Selatan.

Wawancara Dengan Bapak Qossmusyubaniaji Selaku Manajer KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto 9 Agustus 2021.

Wawancara Dengan Bapak Qossmusyubaniaji Selaku Manajer KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto 23 Oktober 2021.

Wawancara Dengan RA. Niken Selaku Supervisi KSPPS SM Kramat Cabang Purwokerto 09 Agustus 2021.

Winata wira, et al. 2021. *Building Strategy.* editor Ryan Anggr. DI Yogyakarta: Samudra Biru.

Yuniarti, Rina, at al. 2021. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori Dan Praktis*. Jakarta : CV. Widina.

Yusuf Ria Mardiana, Dan Darman Syarif. *Komitmen Organisasi : Defiisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi*. .2017. Makasar : Nas Media Pustaka.



LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 arsip pertanyaan wawancara

WAWANCARA PENELITIAN

“Analisis pengaruh *Capacity Bulding* dan Komitmen Organisasi terhadap

kinerja karyawan di KSPPS Kramat cabang Purwokerto”

Ketentuan wawancara

Dalam penelitian ini dengan judul skripsi “*Analisis pengaruh Capacity Bulding dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kramat cabang Purwokerto*” akan melakukan wawancara pada informan yang berkontribusi memberikan informasi. Pada wawancara ini sumber yang dituju adalah seluruh karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.

INFORMAN

NAMA :

JABATAN :

A. Pertanyaan Wawancara

1. Apa makna pengembangan sumber daya manusia dalam KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto menurut Anda?

Jawab :

2. Bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan yang anda ketahui?

Jawab :

3. Apa pendapat anda tentang pembangunan kapasitas (*capacity building*) bagi kinerja karyawan di KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto?

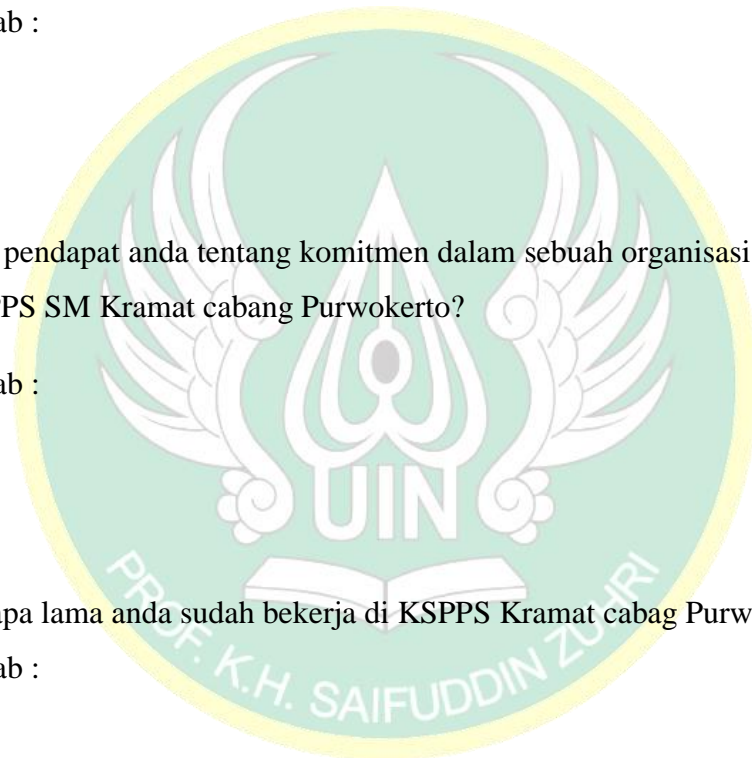
Jawab :

4. Apa pendapat anda tentang komitmen dalam sebuah organisasi terutama di KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto?

Jawab :

5. Berapa lama anda sudah bekerja di KSPPS Kramat cabang Purwokerto?

Jawab :



Lampiran 2. Arsip Daftar pertanyaan kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

“Analisis pengaruh *Capacity Bulding* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kramat cabang Purwokerto”

Ketentuan Kuisisioner

Dalam penelitian ini dengan judul skripsi “*Analisis pengaruh Capacity Bulding dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kramat cabang Purwokerto*” akan melakukan pengisian kuisisioner pada responden yang berkontribusi memberikan informasi. Sumber yang dituju adalah seluruh karyawan KSPPS Syirkah Muawanah Kramat cabang Purwokerto.

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, mohon Saudara mengisi data diri terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.
3. Isilah secara singkat apabila ada pertanyaan yang membutuhkan penjelasan.
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

- **Sangat Setuju (SS) = 5**
- **Setuju (S) = 4**
- **Kurang Setuju (KS) = 3**
- **Tidak Setuju (TS) = 2**
- **Sangat Tidak Setuju (STS) = 1**

5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya. Oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuisisioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin

Responden

NAMA :

JABATAN :

Petunjuk pengisian

Lembar ini diisi oleh responden karyawan KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto dengan cara berikanlah tanda cek (☑) pada kolom sesuai dengan pendapat anda.

SS = Sangat Setuju **S = Setuju** **KS= Kurang Setuju** **TS = Tidak Setuju**
STS = Sangat Tidak Setuju

FAKTOR CAPACITY BUILDING						
NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	saya mengikuti seleksi karyawan saat awal kerja					
2	Seleksi dalam KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto ini sudah bagus, tidak perlu ditingkatka lagi					
3	Menurut saya seleksi karyawan itu penting					
4	Saya melaksanakan pelatihan dalam kerja					
5	Saya merasa terbantu dengan adanya pelatihan karyawan					

6	Perusahaan terlibat dalam mengatur dan membina karyawan melalui program-program perencana.					
7	Menurut saya evaluasi yang dilakukan dalam KSPPS sudah berjalan baik					
8	saya memiliki latar belakang pendidikan yang sama dengan karyawan lain					
9	Saya merasa terbantu dengan adanya evaluasi pekerjaan					
10	Saya mengikuti evaluasi dengan sungguh-sungguh					
11	Menurut saya intensitas gaji dapat meningkatkan semangat bekerja					
12	Intensitas gaji dalam KSPPS sudah sesuai dengan kemampuan yang kita miliki					
FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI						
1	Saya merasa bangga menjadi karyawan KSPPS SM kramat cabang Purwokerto					
2	Saya berperan aktif untuk keputusan yang diambil oleh perusahaan					
3	Saya memiliki toleransi yang tinggi terhadap sesama rekan kerja.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
5	Saya paham visi misi dan tujuan KSPPS Kramat cabang Purwokerto					
6	Saya tau rencana kedepan KSPPS Kramat cabang Purwokerto					
7	Saya mementingkan urusan kantor daripada urusan lain					

8	Saya melakukan berbagai kegiatan kerja dengan sungguh-sungguh					
9	Saya berusaha membantu teman ketika ada yang berhalangan					
10	saya peduli dengan hasil yang saya peroleh untuk KSPPS SM Kramat cabang Purwokerto ini					
FAKTOR KINERJA KARYAWAN						
1	Saya merasa puas bekerja di KSPPS Kramat cabang Purwokerto					
2	Saya sudah meningkatkan kuantitas kerja dengan maksimal.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang di berikan.					
4	saya mendapatkan hasil sesuai dengan target					
5	Diawal kerja latar belakang pendidikan saya mempengaruhi kualitas kerja saya					
6	saya masih butuh bimbingan dari atasan					
7	Saya tidak sering izin kerja					
8	Saya bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik					
9	Saya tidak pernah merasa terberatkan dengan rekan kerja					
10	Saya mencapai target yang ditentukan dengan baik					
11	Saya menghasilkan laporan hasil dengan baik dan benar					

Lampiran 3. Hasil jawaban infomran wawancara

Pertanyaan	Dalam Wawancara Penelitian	seberapa penting komitmen dalam organisasi menurut anda?	Apakah anda ketahui tentang pengembangan karyawan dalam KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto?	Apakah anda ketahui dalam penelitian kinerja karyawan KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto?	salah berapa lama anda bekerja di KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto?
Qosmusyubankaji	Apakah pengembangan SDM dalam KSPSS SM Kramat menurut anda? Dapat saya bilang pekerjaan perlu terus adanya pengembangan sumber daya manusia namun hal ini tidak mengancam tujuan bisnis yang tidak di tentukan berawal. Menurut kita sebagai pegawai bertanggung jawab akan prestasi diri sendiri dan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.	Komitmen menurut diri keseluruhan diri sendiri. Setiap individu memiliki sebuah kebalikan masing-masing yang saling akan berlawanan dan memberikan komitmen untuk pekerjaan nya adalah hal seharusnya sudah ada di diri masing-masing pegawai.	Dalam KSPSS SM cabang Kramat Parawokerto ini memiliki beberapa proses pengembangan karyawan, dimulai dari adanya seleksi untuk calon pegawai yang melakukan pekerjaan. Lalu dilanjutkan untuk proses rekrutmen dengan yang paling masuk kriteria dan setelah dipilih pegawai akan melakukan masa training selama 3 bulan dengan pelatihan yang di bimbing oleh supervisor. Dalam proses training ini diharapkan pegawai baru dapat mengikuti ketentuan pekerjaan di KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto ini dengan memahami hal, visi, misi, tujuan dan kewajiban sebagai pegawai di sini.	Apakah anda ketahui dalam penelitian kinerja karyawan KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto? KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto memberikan penelitian karyawan nya melalui hasil margin yang didapatkan, apakah mereka dapat mencapai target nya masing-masing atau tidak, selain itu kita juga melihat dari setiap tingkat timbale, ketidapan, dan pelayanan kepada nasabah.	sejak awal sudah 2 tahun
Leli Isnaeni	Pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam perusahaan dengan tujuan yang baik untuk meningkatkan tujuan dan visi masa perusahaan.	pentingnya komitmen bagi sebuah perusahaan menurut saya ini sebuah keharusan. Karena jika pegawai tidak memiliki keharusan akan sebuah tujuan dari setiap kita beraktivitas bekerja.	Dalam KSPSS Kramat ini dalam proses pengembangan untuk karyawan nya sendiri dimulai dari seleksi terus adanya wawancara di awal kerja untuk mengetahui tujuan kita bekerja. Dan kita merasa itu maka kita akan merasa butuh untuk terus berkembang menjadi lebih baik.	Dalam KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto ini kinerja karyawannya dilihat dari ketidapan yang dilakukan.	5 tahun
Isna Mar'atussolihah Indra febrianto					
Andri Setiawan	menurut saya penting karena dapat meningkatkan kerja karyawan agar bisa mencapai tujuan profit perusahaan yang bagus.	komitmen organisasi ini dapat dilihat dari loyalitas yang kita berikan kepada KSPSS. Kita juga sendiri sangat berkomitmen untuk perusahaan ini karena saya memiliki alasan kerja, kerja kerja untuk kehidupan keluarga.	pengembangan kapasitas yang saya ketahui di awal kerja dengan memiliki masa kerja lain, dan berusaha yang terbaik. Jadi saya terus berusaha mengikuti dari kriteria saya karang dalam target atau karang memberikan layanan saya.	penelitian karyawan yang saya ketahui dengan melihat dari setiap hasil margin karena kita berhadapan langsung dengan nasabah.	10 tahun
RA Niken candrawati	pengembangan sumber daya manusia disini kita meningkatkan mutu karyawan untuk hasil yang terus meningkat lebih baik. Alasannya pengembangan SDM ini juga menurut saya agar terus adanya tata laksana untuk kelengkapan pekerjaan.	menurut saya sangat penting karena kita memiliki alasan ini dalam kehidupan yaitu menjadikan urusan kerja dan rumah dihidupkan. Ketika kita dituntut maka jangan melawannya untuk untuk kehidupan kamu.	menurut saya ini sangat penting dengan adanya seleksi dan pelatihan kita jadi dibekali ilmu untuk mendapatkan gambaran yang jelas akan yang kita kerjakan kedepannya.	penelitian karyawan dilihat dari hasil margin, administrasi atau perubahan yang kita kerjakan dan pelaksanaan dipaparkan.	8 tahun
Meleni cahyani	menurut saya sangat penting karena memiliki tujuan yang kita sebagai karyawan menjadi lebih baik kedepannya.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang saya ketahui di awal kerja dengan memiliki masa kerja lain, dan berusaha yang terbaik. Jadi saya terus berusaha mengikuti dari kriteria saya karang dalam target atau karang memberikan layanan saya.	penelitian karyawan yang saya ketahui dilihat dari prestasi keberhasilan pendapatan atau margin yang didapatkan.	8 tahun
Arbaatun Intiana	pengembangan karyawan ini sangat penting menurut saya karena untuk lebih baik. Kita yang terus berkembang dengan masyarakat akan sangat perlu pengembangan.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	menurut saya pengembangan kapasitas menjadikan kita lebih efisien dan effective dalam melakukan kerja.	penelitian yang saya ketahui dari ketidapan yang dilakukan karyawan.	5 tahun
Rena Septiani	menurut saya penting karena dapat meningkatkan kerja karyawan agar bisa mencapai tujuan profit perusahaan yang bagus.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas bertujuan untuk keberhasilan produksi yang dilakukan pada menurut saya sangat penting.	hasil akhir yang dilihat oleh nasabah.	9 tahun
Ari Sulistyato	penting sekali menurut saya untuk meningkatkan kerja saya.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian kinerja karyawan di KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto dilihat dari ketidapan.	5 tahun
Sulastri	penting karena menurut saya bagus untuk kemajuan KSPSS SM Kramat cabang Parawokerto.	penting untuk diri saya sendiri agar terus bekerja disini dan merasa lebih baik.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilakukan dari margin, dan pendapatan per bulan yang didapatkan.	3 tahun
Khoiril Khotib	penting untuk meingkatkan skill dan kemampuan kerja karyawan disini.	penting untuk diri saya sendiri agar terus bekerja disini dan merasa lebih baik.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilihat dari laporan tiap tabung, target capaian dan laporan bulanan yang terus ada.	8 tahun
Febri Afnaeni	menurut saya penting karena untuk mencapai ini sendiri memiliki dasar awal yang perlu dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia juga menjadikan perusahaan akan lebih maksimal keuntungannya.	karyawan tidak boleh dikanal dari untuk mencapai ini dari ke komisan sendiri dari ke komisan diri sendiri yang akan membawa pada sebuah kemajuan untuk bekerja.	menurut saya sangat penting dengan adanya pengembangan kapasitas dari karyawan baru, agar dapat jadi pantiast kedepannya, harus melakukan apa.	penelitian yang dilakukan dari margin, dan pendapatan per bulan yang didapatkan.	3 tahun
Karika Wati	menurut saya penting karena dengan kelengkapan SDM akan saya meningkatkan pendapatan perusahaan.	penting karena kerja juga komitmen di awal akan membuat kita untuk kedepannya.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilihat dari laporan tiap tabung, target capaian dan laporan bulanan yang terus ada.	8 tahun
Roichoh Ainun	semakin banyak pengabdian menjadikan perusahaan semakin meningkat.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilihat dari laporan tiap tabung, target capaian dan laporan bulanan yang terus ada.	8 tahun
Cahya Nur Hayati	pengembangan sumber daya manusia disini kita meningkatkan mutu karyawan untuk hasil yang terus meningkat lebih baik. Alasannya pengembangan SDM ini juga menurut saya agar terus adanya tata laksana untuk kelengkapan pekerjaan.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilakukan dari margin, dan pendapatan per bulan yang didapatkan.	3 tahun
Laeni Latifah	penting karena pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan keharusan dan kebalahan dalam kerja.	penting karena kerja juga komitmen di awal akan membuat kita untuk kedepannya.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilihat dari laporan tiap tabung, target capaian dan laporan bulanan yang terus ada.	8 tahun
Sumarsono	penting karena pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan keharusan dan kebalahan dalam kerja.	penting karena kerja juga komitmen di awal akan membuat kita untuk kedepannya.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	penelitian yang dilakukan dari margin, dan pendapatan per bulan yang didapatkan.	3 tahun
Rafella Vazza Arindita	penting banget, karena hal ini menjadikan dasar untuk kita karyawan yang akan berhadapan langsung dengan masyarakat dengan membahayakan dan agar dapat dengan mudah berhadapan dengan nasabah.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	dilihat dari laporan yang dikerjakan setiap harinya.	3 tahun
Cir Meinda	penting banget, karena hal ini menjadikan dasar untuk kita karyawan yang akan berhadapan langsung dengan masyarakat dengan membahayakan dan agar dapat dengan mudah berhadapan dengan nasabah.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	dilihat dari laporan yang dikerjakan setiap harinya.	3 tahun
Nur Qodir	menurut saya penting karena terus dikembangkan agar memajukan kerja.	komitmen organisasi untuk saya sendiri yaitu untuk meningkatkan saya supaya yang harus saya lakukan agar tetap bertahan lama di kantor ini.	pengembangan kapasitas yang telah dilakukan dalam KSPSS ini sudah terjadi namun saya melihat masih perlu diperbaiki dalam rangka karyawan.	dilihat dari ketidapan.	12 tahun

Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden Capacity Building (X1)

RESPONDEN	CAPACITY BUILDING (X1)												SUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Qosmusyubankaji	5	1	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	51
Leli Isnaeni	5	1	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	50
Isna Mar'atussolihah	5	1	5	4	5	5	5	1	5	4	5	4	49
Indra febrianto	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
Andri Setiawan	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
RA Niken candrawati	5	2	5	3	5	4	5	2	5	5	5	5	51
Meleni cahyani	3	2	5	3	3	4	3	2	5	3	5	3	41
Arbaatun Intiana	4	2	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	50
Rena Septiani	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
Ari Sulistyato	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	50
Sulastri	5	1	4	4	5	5	5	1	4	3	4	3	44
Khoiril Khotib	5	1	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	46
Febri Afnaeni	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	51
Karika Wati	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
Roichoh Ainun	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44
Cahya Nur Hayati	5	2	3	5	5	2	5	2	3	4	3	4	43
Laeni Latifah	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
Sumarsono	5	2	5	3	5	3	5	2	5	4	5	4	48
Rafella Vazza Arindita	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	46
Cut Meinda	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	35
Nur Qodir	2	1	5	3	2	3	2	1	5	4	5	4	37

Lampiran 5. Hasil jawaban responden komitmen organisasi

KOMITMEN ORGANISASI (X2)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUM
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	44
4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	36
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	41
5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	44
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
2	5	3	3	4	5	5	2	5	5	39
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
3	5	5	5	4	5	3	3	5	3	41
5	3	5	5	4	3	3	5	3	3	39
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
3	2	5	5	4	4	3	3	2	3	34

Lampiran 6. Hasil jawaban responden kinerja karyawan

Kinerja karyawan (Y)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SUM
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	51
3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	44
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	48
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	49
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	48
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	49
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	50
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	46
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	47

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.SUM
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .518	.082 .724	.645** .002	1.000** .000	.252 .270	1.000** .000	.149 .518	.082 .724	.328 .146	.082 .724	.328 .146	.706** .000
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.149 .518	1 .312	.000 1.000	.149 .518	.274 .229	.149 .518	1.000** .000	.312 1.000**	.357 .113	.312 .169	.357 .113	.633** .002
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.082 .724	.312 .169	1 .696	.082 .696	.473* .030	.082 .696	1.000** .002	.312 .696	.385 .232	1.000** .000	.385 .232	.592** .031
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.645** .002	.000 1.000	1 .645**	.645** .002	.209 .270	.645** .002	.000 1.000**	-.091 .082	.272 .328	-.091 .082	.272 .328	.472* .031
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1.000** .000	.149 .518	.082 .724	.645** .002	.252 .270	1.000** .000	.149 .518	.082 .724	.328 .146	.082 .724	.328 .146	.706** .000
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.252 .270	.274 .229	.473* .030	.252 .270	1 .270	.252 .270	.274 .229	.473* .030	.237 .302	.473* .030	.237 .302	.569** .007
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1.000** .000	.149 .518	.082 .724	.645** .002	.252 .270	1 .518	.149 .518	.082 .724	.328 .146	.082 .724	.328 .146	.706** .000
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.149 .518	1.000** .000	.312 .169	.000 1.000	.274 .229	.149 .518	1 1.000**	.312 .169	.357 .113	.312 .169	.357 .113	.633** .002
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.082 .724	.312 .169	1.000** .000	.082 .724	.473* .030	.082 .724	1 1.000**	.312 .696	.385 .232	1.000** .000	.385 .232	.592** .005
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.328 .146	.357 .113	.385 .232	.272 .328	.237 .302	.328 .146	.357 .113	.385 .232	1 1.000**	.385 .232	.385 .232	.668** .001
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.082 .724	.312 .169	1.000** .000	.082 .724	.473* .030	.082 .724	.312 .696	1.000** .000	.395 .085	1 1.000**	.395 .085	.592** .005
X1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.328 .146	.357 .113	.385 .232	.272 .328	.237 .302	.328 .146	.357 .113	.385 .232	1.000** .000	.385 .232	.385 .232	.668** .001
X1.SUM	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.706** .000	.633** .002	.592** .005	.472* .031	.706** .000	.569** .007	.633** .002	.592** .005	.668** .001	.592** .005	.668** .001	1 21

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

lampiran 7. Hasil output uji validitas capacity building

lampiran 8. Hasil output uji validitas komitmen organisasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.SUM
X2.1	Pearson Correlation	1	.252	.473*	.473*	.237	.126	.209	1.000**	.252	.209	1.000**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.270	.030	.030	.302	.586	.362	.000	.270	.362	.000	.000
X2.2	Pearson Correlation	.252	1	.082	.082	.328	.767**	.645**	.252	1.000**	.645**	.252	.770**
	Sig. (2-tailed)	.270		.724	.724	.146	.000	.002	.270	.000	.002	.270	.000
X2.3	Pearson Correlation	.473*	.082	1	1.000**	.385	.246	-.091	.473*	.082	-.091	.473*	.503*
	Sig. (2-tailed)	.030	.724		.000	.085	.282	.696	.030	.724	.696	.030	.020
X2.4	Pearson Correlation	.473*	.082	1.000**	1	.385	.246	-.091	.473*	.082	-.091	.473*	.503*
	Sig. (2-tailed)	.030	.724			.085	.282	.696	.030	.724	.696	.030	.020
X2.5	Pearson Correlation	.237	.146	.085	.085	1	.328	.272	.237	.328	.272	.237	.524*
	Sig. (2-tailed)	.302	.146	.385	.385		.146	.232	.302	.328	.272	.232	.015
X2.6	Pearson Correlation	.126	.767**	.246	.246	.328	1	.516*	.126	.21	.516*	.126	.679**
	Sig. (2-tailed)	.586	.000	.282	.282	.146		.017	.586	.000	.017	.586	.001
X2.7	Pearson Correlation	.209	.645**	-.091	-.091	.272	.516*	1	.209	.645**	1.000**	.209	.658**
	Sig. (2-tailed)	.362	.002	.696	.696	.232	.017		.362	.002	.000	.362	.001
X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.252	.473*	.473*	.237	.126	.209	1	.252	.209	1.000**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.270	.030	.030	.302	.586	.362		.270	.362	.000	.000
X2.9	Pearson Correlation	.252	1.000**	.082	.082	.328	.767**	.645**	.252	1	.645**	.252	.770**
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.724	.724	.146	.000	.002	.270	.002	.002	.270	.000
X2.10	Pearson Correlation	.209	.645**	-.091	-.091	.272	.516*	1.000**	.209	.645**	1	.209	.658**
	Sig. (2-tailed)	.362	.002	.696	.696	.232	.017	.000	.362	.002		.362	.001
X2.11	Pearson Correlation	1.000**	.252	.473*	.473*	.237	.126	.209	1.000**	.252	.209	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.270	.030	.030	.302	.586	.362	.000	.270	.362		.000
X2.SUM	Pearson Correlation	.714**	.770**	.503*	.503*	.524*	.679**	.658**	.714**	.770**	.658**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.020	.015	.001	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

lampiran 9. Hasil output uji validitas kinerja karyawan

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.SUM
Y.1	Pearson Correlation	1	.614**	.251	.309	-.128	1.000**	.614**	.251	.309	-.128	.208	.650**
	Sig. (2-tailed)		.003	.272	.173	.580	.000	.003	.272	.173	.580	.365	.001
Y.2	Pearson Correlation	.614**	1	.281	.096	-.032	.614**	1.000**	.281	.096	-.032	.550**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003		.217	.679	.891	.003	.000	.217	.679	.891	.010	.000
Y.3	Pearson Correlation	.251	.281	1	.171	.283	.251	.281	1.000**	.171	.283	.345	.621**
	Sig. (2-tailed)	.272	.217		.459	.214	.272	.217	.217	.000	.459	.125	.003
Y.4	Pearson Correlation	.309	.096	.171	1	.464*	.309	.096	.464*	1.000**	.464*	.067	.595**
	Sig. (2-tailed)	.173	.679	.459		.034	.173	.679	.459	.000	.034	.772	.004
Y.5	Pearson Correlation	-.128	-.032	.283	.464*	1	-.128	-.032	.283	.464*	1.000**	.196	.465*
	Sig. (2-tailed)	.580	.891	.214	.034		.580	.891	.214	.034	.000	.396	.034
Y.6	Pearson Correlation	1.000**	.614**	.251	.309	-.128	1	.614**	.251	.309	-.128	.208	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.272	.173	.580	.003	.003	.272	.173	.580	.365	.001
Y.7	Pearson Correlation	.614**	1.000**	.281	.096	-.032	.614**	1	.281	.096	-.032	.550**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.217	.679	.891	.003	.003	.217	.679	.891	.010	.000
Y.8	Pearson Correlation	.251	.281	1.000**	.171	.283	.251	.281	1	.171	.283	.345	.621**
	Sig. (2-tailed)	.272	.217	.000	.459	.214	.272	.217	.217	.459	.214	.125	.003
Y.9	Pearson Correlation	.309	.096	.171	1.000**	.464*	.309	.096	.464*	1	.464*	.067	.595**
	Sig. (2-tailed)	.173	.679	.459	.000	.034	.173	.679	.459	.034	.034	.772	.004
Y.10	Pearson Correlation	-.128	-.032	.283	.464*	1.000**	-.128	-.032	.283	.464*	1	.196	.465*
	Sig. (2-tailed)	.580	.891	.214	.034	.000	.580	.891	.214	.034	.000	.396	.034
Y.11	Pearson Correlation	.208	.550**	.345	.067	.196	.208	.550**	.345	.067	.196	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.365	.010	.125	.772	.396	.365	.010	.125	.772	.396	.010	.003
Y.SUM	Pearson Correlation	.650**	.703**	.621**	.595**	.465*	.650**	.703**	.621**	.595**	.465*	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.004	.034	.001	.000	.003	.004	.034	.003	.003
N		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

lampiran 10. Gambar proses wawancara dan pengisian kuesioner



lampiran 11. Surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: feblainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No. 2734/In.17/FEBL.JES/PP.009/XI/2021 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Uswatun Khasanah NIM 1817202042

Judul Skripsi : Pengaruh Capacity Building dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT SM Kramat cabang Purwokerto

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 02 November 2021

H. Sochim, Lc., M.Si
NIP. 196910092003121001

Catatan: *Coret yang tidak perlu

lampiran 12. Surat keterangan lulus seminar proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-638553; Website: febi.uinsatu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 480/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/02/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Uwatun Khasanah
NIM : 1817202042
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing : H. Sochimim, Lc., M.Si
Judul : Pengaruh Capacity Building dan komitmen Organisasi Terhadap Perbankan Syariah terhadap Kinerja Karyawan BMT SM Kramat cabang Purwokerto

Pada tanggal 26/01/2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 7 Februari 2022
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hazna Tri Utami, S.E., M.Si, Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

SAIFUDDIN

Lampiran 13. Surat keterangan lulus ujian komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635824, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsatza.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1554/Un.19/FEBJ.PS/PP/009/06/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Uswatun Khasanah

NIM : 1817202042

Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 03/06/2022 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS, dengan nilai : 80 / B+

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar ujian ummaqayah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 3 Juni 2022
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hazrin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 14. Surat rekomendasi munaqosah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsalzu.ac.id

REKOMENDASI MUNAQOSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.
NIP : 19920613 201801 2 001
Jabatan : Koordinator Prodi Perbankan Syariah

Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Uswatun khasanah
NIM : 1817202042
Semester/ SKS : IX/ 143 SKS
Program Studi : Perbankan Syariah
Tahun Akademik : 2021/2022

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar ujian munaqosah dan digunakan sebagaimana mestinya.

Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 09 Agustus 2022
Dosen Pembimbing



H. Sochim, Lc., M.Si.

Lampiran 15. Surat bimbingan skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 81 Purwokerto 53126
Telp: 0291-638624, Fax: 0291-638953, Website: iain.purwokerto.ac.id

BLANGKOKARTU BIMBINGAN

Nama : Urwan Khasanah
NIM : 1817202042
Prodirektor : Perbankan Syariah/IX
Dosen Pembimbing : H. Sochim, Lc.M.Si.
Jabat Skripsi : Pengaruh Capacity Building dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS SM Keras cabang Purwokerto

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	JULI	7 Juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> Memperbaiki BA setelah Seminar Proposal Mencancang Daftar Pertanyaan Wawancara dan Kuisioner format penulisan skripsi 		
2	JULI	13 Juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> pengisian BAB II, BAB III landasan Teologis perbaikan hasil wawancara 		
3	JULI	26 Juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> Perbaikan pertanyaan Kuisioner untuk diantar Pengisian BAB III dan BAB IV 		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 81 Purwokerto 53126
Telp: 0291-638624, Fax: 0291-638953, Website: iain.purwokerto.ac.id

4	JULI	28 Juli 2022	<ul style="list-style-type: none"> Mengorek hasil dan pembahasan bagian SPSS 		
5	AGUSTUS	2 Agustus 2022	<ul style="list-style-type: none"> Perbaikan Hasil dan Penelitian 		
6	AGUSTUS	4 Agustus 2022	<ul style="list-style-type: none"> Perbaikan di kesimpulan dan Saran 		
7	AGUSTUS	5 Agustus 2022	<ul style="list-style-type: none"> Minta tanda tangan ACC 		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 08 Agustus 2022
Pembimbing,

H. Sochim, Lc. M.Si.
NIP.196910092003121001

Lampiran 16. Surat permohonan izin riset individual



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinszu.ac.id

Nomor : 1977/Un.19/FEBI.JES/PP.009/06/2022

Purwokerto, 23 Juni 2022

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth.
Manajer BMT SM Kramat cabang Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Tbu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Uswatun Khasanah
2. NIM : 1817202042
3. Semester / Program Studi : VIII/ Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2021 /2022
5. Alamat : Desa Karangklesem RT 01/04 Kec. Pekuncen Kab. Banyumas
6. Judul Skripsi : Pengaruh Capacity Building Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Syirkah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto.

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Kualitas SDM
2. Tempat/ Lokasi : BMT SM Kramat cabang Purwokerto
3. Waktu Penelitian : Juni s/d Juli 2022
4. Metode Penelitian : Observasi dan Wawancara

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Tbu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Kepd. Prodi Perbankan Syariah

Hastyl
Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP.19920613 201801 2 001

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik

Lampiran 17. Surat permohonan izin observasi pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0251-835624, Fax: 0251-836053, Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 2168/In.17/FEBJ.PS/PP.009/IX/2021 Purwokerto, 13 September 2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Manajer BMT NU KRAMAT cabang PURWOKERTO
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul **STRATEGI PEMASARAN PRODUK DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH BMT NAHDLATUL ULAMA KRAMAT CABANG PURWOKERTO TERHADAP PENINGKATAN NASABAH TAHUN 2016-2020 (PRESPEKTIF DAKWAH)** Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : USWATUN KHASANAH
2. NIM : 1817202042
3. Semester / Program Studi : VII / PERBANKAN SYARIAH
4. Tahun Akademik : 2021 / 2022
5. Alamat : Desa Karanglessem RT 001/004, Pekuncen, Banyumas.

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Strategi Pemasaran dan Data Peningkatan Nasabah
2. Tempat/ Lokasi : Jl. Kartawibawa Komplek Ruko No. 27 Karanglessem, Purwokerto Barat
3. Waktu Observasi : 14 September s/d 14 November 2021

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah.

Yeta Shofwa Shafriani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kanibag Akademik
3. Arsip

Lampiran Riwayat hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Uswatun Khasanah
NIM : 1817202042
Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas, 27 Maret 2000
Alamat Rumah : Desa Karangklesem rt 01/02, Kec. Pekucen, Kab. Banyumas

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Wasito
Nama Ibu : Umi Markhamah
No. Hp : 085726312803
Email : uuswatunkhasanah33@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

a. TK/PAUD	: TK Aisyah 01 Ciberung,	2005/2006
b. SD/MI	: SD N 02 Ciberung,	2006/2012
c. SMP/MTs	: SMP N 01 Ajibarang,	2012/2015
d. SMA/MA	: MA Alhikmah 02 Benda	2015/2018
e. S.1 tahun masuk	: UIN SAIZU Purwokerto	2018

2. Pendidikan Non-Formal

a. Pondok Pesantren Alhikmah 02 Benda
b. Pondok Pesantren Darul Falah Purwokerto

C. Prestasi Akademik

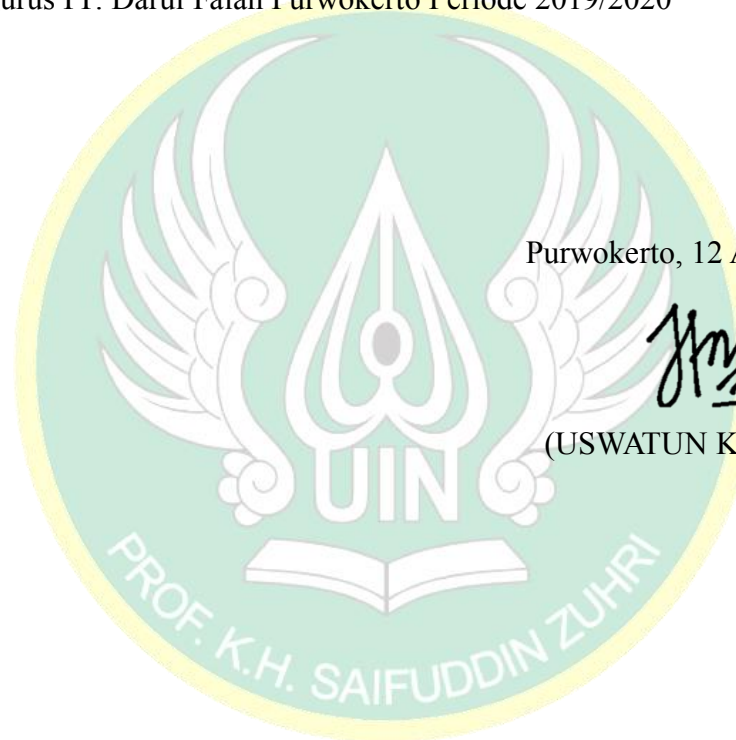
1. Juara Satu Lomba Ekonomi Kreatif FEBI festival 2019
2. Juara Harapan 1 Lomba Karya Ilmiah tingkat Nasional 2018
3. Penerima Bea Siswa Bank Indonesia 2020/2021 dan 2021/2022

D. Karya Ilmiah

1. Pemanfaatan Kulit Petai Sebagai Sumber Antioksidan Alami Melalui Pembuatan Minuman Serbuk Instan (2018)

E. Pengalaman Organisasi

1. Generasi Baru Indonesia (GenBI) Periode 2020/2021 dan 2021/2022
2. Komunitas Marketing Perbankan Syariah (KMPS) Periode 2019/2020
3. Komunitas Urup Project Purwokerto Periode 2021/2020
4. Pengurus PP. Darul Falah Purwokerto Periode 2019/2020



Purwokerto, 12 Agustus 2022

(USWATUN KHASANAH)