

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM PADA DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHID CABANG SEMARANG

Andri Adi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

andri.adi18@gmail.com

ABSTRACT

HR performance improvement is an intended thing which is going to endure in order to achieve the perfect result continuously. Several factors to improve the performance of human resources in order to create maximum performance include competency-based human resource development, achievement motivation, Islamic work ethic and HR performance itself. This research used the population at Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Semarang period 2015. The number of sample was 30 respondents with using the sample by census i.e. that the sample taken was equal with the number of population. Based on the analysis, the result can be concluded that there is no influence between competency-based human resource development to the Human Resource Performances significantly, there is no influence between competency-based human resource development towards achievement motivation significantly, and there is an influence between Islamic Work Ethic towards achievement motivation and there is an influence between achievement motivation towards the Human Resource Performances significantly, while there is no influence between Islamic Work Ethic to the Human Resource Performances.

Keywords : *Competency-Based Human Resources Development, Achievement Motivation, Islamic Work Ethics and Human Resources Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan zaman secara global yang cepat dan karena kemajuan era teknologi yang begitu pesat membuat perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Dalam proses pengembangan suatu organisasi/perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses perkembangan suatu organisasi, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari perusahaan itu sendiri mulai dari fungsi manajemen, strategi perusahaan sampai pada proses pengembangan sdm itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar jangkauan perusahaan seperti politik, lingkungan sekitar dan kondisi ekonomi makro.

Dalam Islam, zakat merupakan salah satu kewajiban kaum Muslim. Terdapat beberapa ayat dalam Al-Quran yang menjelaskan bahwa zakat merupakan sebuah kewajiban kaum Muslimin bagi yang mampu. Hal ini menjadi wajib karena zakat bertujuan untuk menyucikan harta. Salah satunya terdapat dalam surat At Taubah: 103. Allah SWT berfirman:

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan menyucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Rasul SAW telah mendelegasikan tugas mengelola

zakat dengan menunjuk Amil Zakat. Dengan kalimat “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka...” bahwa dapat diartikan zakat akan lebih baik jika dikelola secara profesional dan terorganisir oleh Amil Zakat. Amil Zakat yang mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya, memungut, menyimpan, dan mendistribusikan harta zakat kepada orang yang berhak menerimanya.

Dalam konteks sekarang, zakat dikelola oleh pemerintah atau lembaga amil atau yang dikenal di Indonesia dengan Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ). Secara fikih diperbolehkan muzakki menyerahkan langsung zakatnya kepada mustahik. Tetapi, dalam konteks yang lebih makro, tujuan ibadah zakat tidak akan tercapai apabila tidak dikelola oleh lembaga Amil.

Mengenai kualitas Amil Zakat yang akan bekerja dalam LAZ, Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) menerangkan bahwa SDM berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu sangat butuh tenaga-tenaga muda, yang punya mimpi, siap berjuang, berdakwah dan berkarya untuk ummat, serta memiliki kreatifitas yang tinggi agar tercapainya tujuan organisasi”.

Menurut survey dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2010 menerangkan bahwa, Indonesia dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, dengan provinsi Jawa Tengah berjumlah 32,4 juta jiwa, ini adalah potensi calon pezakat (muzaki). Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menerangkan dalam siaran persnya yang disampaikan oleh Pimpinan BAZNAS saat itu Dr. Didin Hafidhuddin, MSc. bahwa potensi zakat di Indonesia pada tahun 2010 mencapai 200 Triliun. Di Jawa Tengah sendiri mencapai 4,1 Triliun dan Semarang mempunyai potensi 1,4 Triliun.

Melihat potensi diatas banyak diantara Lembaga Amil Zakat (LAZ) / Badan Amil Zakat (BAZ) belum mencapai target penghimpunan sebagaimana hasil survey dari BAZNAS. Ada beberapa faktor yang

mendasari sebuah LAZ/BAZ belum bisa memenuhi target penghimpunan, salah satu diantaranya adalah kinerja sumber daya manusia pengelola zakat (amil) itu sendiri. Maka dibutuhkan suatu regulasi dari pemerintah pusat dan BAZNAS untuk meningkatkan kinerja amil tersebut.

Peningkatan kinerja SDM adalah sebuah keniscayaan yang memang akan terus berlangsung secara terus menerus guna mendapat hasil kinerja yang sempurna dan berkelanjutan (*continuous improvement*). Adapun yang menjadi topik utama dalam pengembangan kinerja SDM yang selalu menjadi acuan pengembangan karyawan antara lain Motivasi Berprestasi, Pengembangan Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami.

Kinerja SDM mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. (Moh As’ad, 2003).

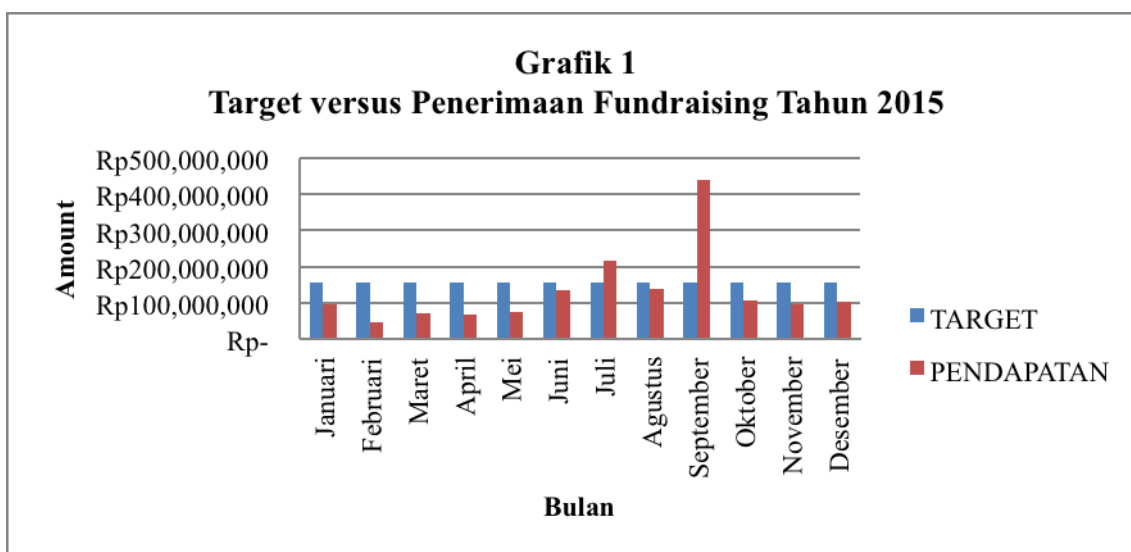
Handoko (1992) menerangkan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan. Motivasi-motivasi tersebut pada saat tertentu akan menjadi aktif bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan. Beberapa faktor yang memicu tumbuhnya motivasi pada karyawan adalah karena adanya kebutuhan, keinginan, dan juga harapan setiap karyawan di tempatnya bekerja untuk berprestasi dalam pekerjaannya untuk mencapai tingkat atau posisi tertentu yang lebih tinggi.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang

Tabel 1
Perbandingan Antara Target dengan Penerimaan Fundraising
Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Semarang Tahun 2015

BULAN	TARGET	PENDAPATAN	CAPAIAN
Januari	Rp 155,250,000	Rp 94,824,777	-39%
Februari	Rp 155,250,000	Rp 45,552,000	-71%
Maret	Rp 155,250,000	Rp 71,441,300	-54%
April	Rp 155,250,000	Rp 68,011,300	-56%
Mei	Rp 155,250,000	Rp 75,770,756	-51%
Juni	Rp 155,250,000	Rp 133,174,400	-14%
Juli	Rp 155,250,000	Rp 216,417,923	39%
Agustus	Rp 155,250,000	Rp 136,628,200	-12%
September	Rp 155,250,000	Rp 440,377,333	184%
Oktober	Rp 155,250,000	Rp 105,770,700	-32%
November	Rp 155,250,000	Rp 96,050,100	-38%
Desember	Rp 155,250,000	Rp 103,169,233	-34%
T O T A L	Rp 1,863,000,000	Rp 1,587,188,022	-15%

Sumber : Data sekunder diolah, 2016



begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. E. Setyowati (2003) dalam sebuah jurnalnya menerangkan bahwa pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu organisasi dalam memiliki manajer yang

dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan tepat dan akan memiliki pegawai yang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan untuk keberhasilan organisasi. Kompetensi apa yang seharusnya dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi terhadap anggotanya sepenuhnya tergantung dari visi dan misi organisasi yang bersangkutan dengan tetap melihat budaya organisasi.

Nilai-nilai moral-spiritual bagi seorang muslim harus dipahami dengan baik, etos dan etika kerja dalam pandangan Islam sehingga untuk merumuskan sebuah mekanisme dan teknis kerja yang baik bisa kita gali dari kedalaman ajaran Islam sebagaimana yang pernah dicontohkan oleh Rasulullah SAW, Sahabat dan para pengikutnya yang setia. Nilai-nilai etos dan etika kerja seorang muslim inilah yang menjadi nilai sentral dalam pembangunan dan pengembangan SDM untuk menunjang kinerja yang maksimal.

Saat ini kinerja SDM di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang menunjukkan kurang optimal, hal ini disebabkan oleh antara penghimpunan dana fundraising dengan target yang ditetapkan oleh manajemen tidak terpenuhi, seperti dalam tabel berikut

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada adalah *Bagaimana Meningkatkan Kinerja SDM di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang*, dengan *question research* sebagai berikut :

Bagaimana Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Berprestasi di DPU DT Cabang Semarang.

Bagaimana Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja SDM di DPU DT Cabang Semarang.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai dengan dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

Mendeskripsikan dan Menganalisis Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Berprestasi di DPU DT Cabang Semarang.

Mendeskripsikan dan Menganalisis

Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja SDM di DPU DT Cabang Semarang.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja secara etimologis berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau kinerja pekerjaan yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Luthans (2005) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sementara menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Menurut pandangan Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut pendapat beberapa ahli tersebut, dapat diambil satu benang merah bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja dari karyawan dengan peran dan tugas tertentu pada sebuah organisasi pada bidang tertentu dengan ukuran tertentu atau standar dari organisasi karyawan itu bekerja.

Pengembangan SDM Berbasis

Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan (*training & development*) adalah jantung dari

upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. R.W. Mondy (2007) menyatakan bahwa pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh W. Bangun (2012) menyebutkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung system kerja berdasarkan tim. (E. Setyowati, 2003).

Pendapat lain dari Mitrani et.al, Spencer

and Spencer, mengatakan bahwa, kompetensi didefinisikan sebagai *an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sementara dalam manajerial divisi pelatihan PT. Telkom (2010), kebutuhan pengembangan kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu:

Personal Qualities, untuk mengembangkan *attitude* dan *behavior* karyawan;

Skills, untuk mempelajari keahlian tentang subjek tertentu agar yang bersangkutan dapat mengerjakannya lebih cepat, lebih baik, dan lebih mudah;

Knowledge, untuk mempelajari pengetahuan agar yang bersangkutan dapat memiliki keahlian konseptual dan dapat menerapkannya dalam pekerjaan baik dalam menghadapi masalah yang sama maupun yang berbeda.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). (E. Setyowati, 2003).

Sebuah penelitian yang disampaikan oleh Alam dan Muzahid (2006) menerangkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia bertujuan membantu individu dalam memperoleh keterampilan dan mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Dalam Islam, pembangunan manusia mengacu pada perkembangan baik spiritual dan kebaikan manusia.

Dalam Islam, beberapa penulis telah

menyimpulkan bahwa keyakinan agama mengerahkan pengaruh yang signifikan terhadap praktek manajemen, begitu menurut pendapat Abuznaid, Ali, dan D' Iribarne (2006). Selanjutnya menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi akan meningkatkan motivasi kinerja SDM.

Etika Kerja Islami

Secara etimologi kata etika berarti ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk serta tentang hak dan kewajiban moral atau akhlak (Balai Pustaka, 2005). Erni R Ernawan (2007) menerangkan bahwa Etika berasal dari bahasa Yunani yang dalam bentuk tunggal yaitu *ethos* dan dalam bentuk jamaknya yaitu *ta etha*. "*Ethos*" yang berarti sikap, cara berfikir, watak kesusilaan atau adat.

Menurut Rafik Issa Beekum yang dikutip dari kamus Webster berarti "*the distinguishing character, sentiment, moral nature, or guiding beliefs of a person, group, or institution*", "karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi". (Rafik Issa Beekum, 2004).

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungkannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas para karyawan, agar mencapai tingkat efisiensi dan produktifitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan. (Erni R. Ernawan, 2007).

Selanjutnya menurut pendapat dari Sari Suasana Dewi (2008) menerangkan bahwa Etika kerja Islam menitik beratkan kepada lebih berkomitmen dalam organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi

organisasi. Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah memandang bekerja sebagai ibadah.

Menurut Tasmara (2002) Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap sehingga terdapat motivasi untuk peningkatan kinerja.

Motivasi Berprestasi

Setiap tindakan manusia selalu didorong oleh faktor-faktor tertentu sehingga terjadi tingkah laku atau perbuatan yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Faktor pendorong ini disebut motivasi. Handoko (1992) dalam sebuah penelitiannya memberi arti bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan. Motivasi-motivasi tersebut pada saat tertentu akan menjadi aktif bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

Winkel (1996) mengartikan motivasi berprestasi adalah sebagai keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri yang dapat menimbulkan kegiatan untuk berprestasi, menjamin kelangsungan kegiatan dan memberikan arah pada kegiatan untuk berprestasi demi tercapainya tujuan. Selanjutnya menurut Gunarsa dan Gunarsa, motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk mencapai sukses atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki. Keinginan untuk memperoleh kesuksesan dianggap sebagai pendorong (Ninawati, 1995). Yunita, dkk (2002) berpendapat bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat atau berusaha untuk mencapai suatu standar keunggulan yang lebih baik, dan prestasi dirinya sendiri sebelumnya, dan prestasi orang lain, serta merasa tertantang oleh tugas-tugasnya.

Selanjutnya Mc Clelland (2004)

berpendapat bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya. “*Need for achievement*” didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong manusia berbuat lebih baik daripada orang lain guna mencapai kesuksesan karier di masa depan, sesuai dengan standar kemampuan yang telah ditetapkan sendiri.

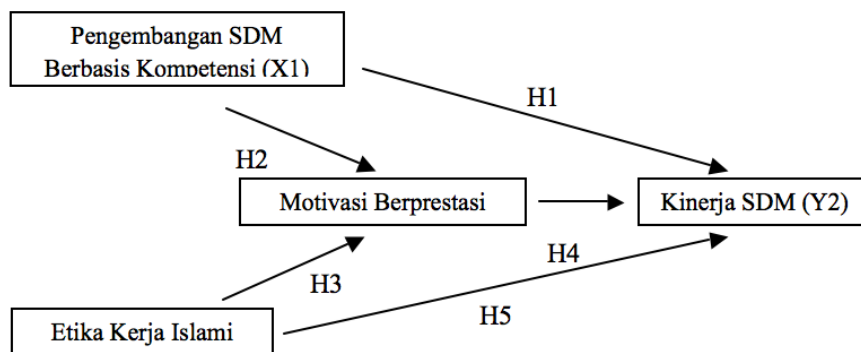
Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

Memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi dengan kondisi ini akan merasa puas untuk mengerjakan tugas dengan hasil yang lebih baik.

Memiliki kebutuhan untuk mendapat umpan balik dari suatu pekerjaan. Secara

Inovatif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi sering mengerjakan sesuatu lebih baik termasuk mengerjakan secara berbeda dari sebelumnya, dengan waktu yang lebih cepat dan dengan cara yang lebih efisien. Dalam mencapai tujuan individu dengan motivasi berprestasi tinggi akan lebih gelisah dan menghindari rutinitas. Mereka lebih suka mencari informasi untuk menemukan cara-cara yang lebih baik dalam mengerjakan segala sesuatu. Mereka akan mencari tugas yang menantang, artinya mereka cenderung selalu bergerak dari sesuatu yang telah mereka lakukan untuk mencari hal-hal lain.

Pendekatan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa melalui pola pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama (tata nilai spiritual). Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi



Gambar 1
Model Empirik Penelitian

teoritis, individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih memiliki pekerjaan dimana mereka mendapat umpan balik dari apa yang mereka kerjakan. Frenc (dikutip dari M, Clelland, 1987) mengatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi bekerja lebih efisien setelah mendapat umpan balik. Mereka ingin mengetahui bagaimana mereka memecahkan masalah secara bersama-sama daripada sendiri-sendiri.

perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.

Islam sebagai salah satu agama samawi, telah menekankan kepada ummat untuk bekerja. Sebagaimana sabdanya “bekerjalah untuk duniamu seakan- akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Mangkunegara (2005)

berpendapat sebenarnya kitab suci Al-Qur'an dari agama Islam juga mengajarkan unsur-unsur tersebut seperti manusia harus bekerja keras (Al-Qur'an surat Al-Qashash:77; Al-Jumu'ah:11; At-Taubah:105; bekerja merupakan ciri mukmin yang sukses (Al-Mukminun:3); Islam mengangkat nilai kerja (Al-Baqoroh:110; An-Nahl:97); Islam melarang berusaha secara batil (An-Nisa':29); Allah SWT tidak merubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri berusaha keras untuk merubahnya (Ar Ra'du:11)

Selanjutnya Tasmara (2002) berpendapat bahwa dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Al-Qur'an ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas.

Model Empirik Penelitian

Model Empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan secara skematis pada gambar berikut:

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*), penelitian ini menekankan pada pengaruh antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis, yang mana uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada pengaruh antar variabel. Di dalam penelitian eksplanatori, pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis (Singarimbun, 1995). Penelitian ini dilakukan

Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Proses untuk menciptakan SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan kualitas personal yang bagus	a. Pelatihan dan Pengembangan b. Kualitas personal c. Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan	<input type="checkbox"/> R.W. Mondy, (2007) <input type="checkbox"/> W. Bangun, (2012) <input type="checkbox"/> E. Setyowati (2003)
Etika Kerja Islam Adalah budaya kerja (corporate culture) sesuai dengan tata nilai islam	a. Hubungan kerja antar karyawan b. Kerja sebagai ibadah c. Bekerja keras, cerdas dan tuntas	<input type="checkbox"/> Erni R. Ernawan, (2007) <input type="checkbox"/> Sari Suasana Dewi, (2008) <input type="checkbox"/> Tasmara, (2002)
Motivasi Berprestasi Adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat atau berusaha untuk mencapai suatu standar keunggulan yang lebih baik, dan prestasi dirinya sendiri sebelumnya	a. Tanggung jawab b. Kerja efektif dan efisien c. Inovatif	<input type="checkbox"/> Mc Clelland (1987)
Kinerja SDM Sebagai kinerja pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam sebuah proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan serta dapat ditunjukkan hasilnya secara nyata dan terukur	a. Prestasi kerja b. Hasil kerja standar c. Kualitas pekerjaan	<input type="checkbox"/> Luthans, (2005) <input type="checkbox"/> Rivai dan Basri, (2005)

di Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang, Jl. Sriwijaya No.130 Semarang.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Umar (1999) data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama misalnya dari individu seperti halnya wawancara/hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden disini adalah para karyawan di perusahaan tempat penelitian ini dilakukan.

Data sekunder adalah data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain (Umar, 1999). Data ini diperoleh dari studi kepustakaan, literatur dan jurnal penelitian

populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya sampel tergantung dari populasinya. Populasi penelitian ini adalah karyawan di DPU DT Cabang Semarang, Jl. Sriwijaya No.130 Semarang.

Mengingat terbatasnya jumlah populasi yaitu 30 karyawan, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian pengambilan sampel secara sensus yaitu pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi, dengan jumlah sampel 30 responden.

Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup Pengembangan SDM berbasis Kompetensi, Motivasi Berprestasi, Etika Kerja Islami dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun masing-masing indikator terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	β	Sig.	Keterangan
Motivasi Berprestasi	Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi	1,627	0,268	0,115	Ha ditolak
	Etika Kerja Islami	2,236	0,650	0,034	Ha diterima
	Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi	1,004	0,160	0,324	Ha ditolak
Kinerja SDM	Etika Kerja Islami	0,654	0,190	0,519	Ha ditolak
	Motivasi Berprestasi	3,203	0,567	0,004	Ha diterima

terdahulu. Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder dalam hal cakupannya mengenai Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Etika Kerja Islami, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

Teknik Sampling

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu (Teguh, 1999). Dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang merupakan suatu ukuran tertentu yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari data variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode

korelasi tunggal *product moment pearson*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji Realibilitas dilakukan dengan mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach).

Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Realibilitas minimal 0.6 adalah reliabel (Dongoran, 1987).

Uji Asumsi

Penggunaan model regresi linier berganda mempergunakan asumsi bebas dari Kolerasitas, Hetrokedastisitas, dan Autokorelasi, dimana ;

Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi pada penelitian ini dengan melihan nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung multikolinearitas (Gujarati, 2003).

Uji Heterokedastisitas, bertujuan menguji apakah ada atau tidaknya gejala Heterokedastisitas dengan uji park (Gujarati, 1995) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Melakukan regresi terhadap model persamaan yang diajukan sehingga memperoleh nilai residual sebagai variabel baru.

Hasil residual yang didapatkan kemudian dikuadratkan dan diubah menjadi bentuk log linier. Setelah itu diajukan diubah menjadi bentuk log natural. Melakukan regresi dari semua variabel hasil transformasi dari variabel asli.

Melakukan identifikasi terhadap nilai t dengan kriteria sebagai berikut : Jika t hitung

$< t$ tabel maka homokedastisitas diterima. Jika t hitung $> t$ tabel maka homokedastisitas ditolak.

Uji Autokorelasi, artinya asumsi ini menginginkan model yang digunakan secara tepat menggunakan rata-rata variabel tergantung dalam setiap observasi. Dengan kata lain bila sampel diulang-ulang dengan variabel bebas yang tetap, kesalahan dalam setiap observasi akan mempunyai rata-rata sama dengan nol. Artinya bahwa gangguan di satu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan lain. Untuk menguji adanya Autokorelasi dipergunakan Uji Durbin Watson (Gujarati, 2003) dengan formula sebagai berikut :

a. Apabila $(4 - DW) > d_u$, artinya tidak ada Autokorelasi pada model tersebut.

Apabila $(4 - DW) < d_u$, artinya ada Autokorelasi pada model tersebut.

Apabila $d_u < (4 - DW) < d_u$, artinya konklusif (tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak pada model tersebut.

Ketiga asumsi diatas merupakan kondisi yang ideal dan bila dipenuhi maka dalam ekonometri dinamakan Best Linier Unbised Estimator (BLUE) sedangkan untuk keperluan analisis data ini menggunakan SPSS 20.

Pengujian Hipotesis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk regresi berganda dengan alasan: Variabel bebas terdiri atas beberapa variabel dan diduga apabila variabel bebas berubah maka variabel terikat akan berubah pula.

Bentuk regresi linier yang digunakan dirumuskan sebagai berikut: (Gujarati, 2003).

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_1 Y_1 + e$$

Dimana :

Y_2 : Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Y_1 : Motivasi Berprestasi

- X1 : Pengembangan SDM berbasis Kompetensi
 X2 : Etika Kerja Islami
 α : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

Untuk menganalisis data (agar sesuai dengan tujuan penelitian ini) maka data dianalisis secara kualitatif untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan telaah pustaka yang digunakan melalui uraian-uraian yang sistematis dan secara kuantitatif menggunakan uji statistik.

Untuk membuktikan kebenaran H1, H2 dan H3 digunakan uji t, yaitu untuk menguji kebenaran regresi partial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_1 > \beta_2 > 0$$

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada 0.05. Apabila hasil pengujian menunjukkan : t hitung > t tabel, maka H0 ditolak, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji. t hitung < t tabel, maka H0 diterima, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2), $0 \leq R^2 \leq 1$.

Apabila R^2 semakin besar atau mendekati 1 maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel-variabel terikat. Sebaliknya apabila R^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel-variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja SDM

H1 : Apabila tingkat pengembangan SDM berbasis kompetensi meningkat, kinerja SDM akan meningkat.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM berbasis kompetensi sebesar 0,160 artinya bila pengembangan SDM berbasis kompetensi naik maka akan meningkatkan kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang.

Karena t hitung sebesar 1,004 < t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikannya 5 % atau 0,05. Dan nilai signifikannya sebesar 0,324 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 diterima, Ha ditolak artinya variabel pengembangan SDM berbasis kompetensi tidak dapat menerangkan variabel kinerja SDM. Dan tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang.

Pengaruh Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Terhadap Motivasi Berprestasi

H2 : Apabila tingkat pengembangan SDM berbasis kompetensi meningkat, motivasi berprestasi akan meningkat.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan SDM berbasis kompetensi sebesar 0,268 artinya bila pengembangan SDM berbasis kompetensi naik maka akan meningkatkan motivasi berprestasi pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang.

Karena t hitung sebesar 1,627 < t tabel sebesar 2,048 pada taraf signifikannya 5 % atau 0,05. Dan nilai signifikannya sebesar 0,115 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 diterima, Ha ditolak artinya variabel pengembangan SDM berbasis kompetensi tidak dapat menerangkan variabel motivasi berprestasi. Dan tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan SDM

berbasis kompetensi terhadap motivasi berprestasi pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Berprestasi

H3 : Apabila tingkat etika kerja islami meningkat, motivasi berprestasi akan meningkat.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel etika kerja islami sebesar 0,650 artinya etika kerja islami naik maka akan meningkatkan motivasi berprestasi pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang.

Karena t hitung sebesar 2,236 > t tabel sebesar 2,048 pada taraf signifikannya 5 % atau 0,05. Dan nilai signifikannya sebesar 0,034 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak, Ha diterima artinya variabel etika kerja islami dapat menerangkan variabel motivasi berprestasi. Dan ada pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap motivasi berprestasi pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja SDM

H4 : Semakin tinggi motivasi berprestasi maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi

berprestasi sebesar 0,567 artinya bahwa motivasi berprestasi naik maka akan meningkatkan kinerja SDM pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang.

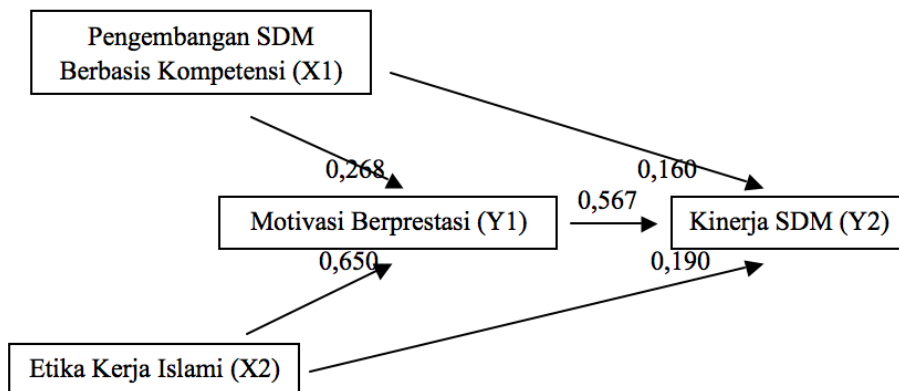
Karena t hitung sebesar 3,203 > t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikannya 5 % atau 0,05. Dan nilai signifikannya sebesar 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak, Ha diterima artinya variabel motivasi berprestasi dapat menerangkan variabel kinerja SDM. Dan ada pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM pada DPU Daarut Tauhiid Cabang Semarang.

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja SDM

H5 : Apabila tingkat etika kerja islami meningkat, kinerja SDM akan meningkat.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel etika kerja islami sebesar 0,190 artinya bila etika kerja islami naik maka akan meningkatkan kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang.

Dimana t hitung sebesar 0,654 < t tabel sebesar 2,052 pada taraf signifikannya 5 % atau 0,05. Dan nilai signifikannya sebesar 0,519 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 diterima, Ha ditolak artinya variabel etika kerja islami tidak dapat menerangkan variabel kinerja SDM. Dan tidak ada pengaruh signifikan antara etika kerja islami terhadap kinerja SDM pada DPU DT Cabang



Gambar 2. Pengaruh Antar Variabel

Semarang.

Berdasarkan uraian di atas pengaruh antar variabel nampak Gambar 2.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini hanya menerima dua hipotesis dari lima hipotesis yang disusun. Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hipotesis 1 ditolak : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja SDM. Karena pengembangan SDM berbasis kompetensi terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang. Maka model regresi tidak dapat digunakan sebagai dasar estimasi kinerja SDM. Hal ini disebabkan kurang adanya upaya berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Karena pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. (R.W. Mondy, 2007). Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut. Maka perlu adanya pengembangan SDM berbasis kompetensi agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Hipotesis 2 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi dengan motivasi berprestasi. Karena

pengembangan SDM berbasis kompetensi terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi pada DPU DT Cabang Semarang, maka model regresi tidak dapat digunakan sebagai dasar estimasi motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan kurang adanya pengembangan SDM dengan kompetensi padahal persaingan yang semakin tajam, perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis sehingga tidak termotivasi dalam memberikan pelayanan yang bernilai atau memuaskan dan prima.

Hipotesis 3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etika kinerja islami dengan motivasi berprestasi. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi etika kinerja islami akan semakin tinggi pula motivasi berprestasi pada DPU DT Cabang Semarang. Temuan ini mendukung hasil penelitian Sari Suasana Dewi (2008) bahwa Etika kerja Islam menitik beratkan kepada lebih berkomitmen dalam organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah memandang bekerja sebagai ibadah. Temuan Tasmara (2002) juga mendukung penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap sehingga terdapat motivasi untuk peningkatan kinerja.

Hipotesis 4 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan variabel Kinerja SDM. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi berprestasi akan semakin tinggi pula kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi akan semakin rendah kinerja SDM pada DPU DT Cabang

Semarang. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yakni penelitian Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi dengan kondisi ini akan merasa puas untuk mengerjakan tugas dengan hasil yang lebih baik. Secara teoritis, individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih memiliki pekerjaan dimana mereka mendapat umpan balik dari apa yang mereka kerjakan. Frenc (dikutip Mc Clelland, 1987) mengatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi bekerja lebih efisien setelah mendapat umpan balik. Mereka ingin mengetahui bagaimana mereka memecahkan masalah secara bersama-sama daripada sendiri-sendiri.

Hipotesis 5 ditolak : artinya tidak ada pengaruh signifikan antara etika kinerja islami terhadap kinerja SDM. Karena etika kinerja islami terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM pada DPU DT Cabang Semarang., maka model regresi tidak dapat digunakan sebagai dasar estimasi kinerja SDM. Hal ini disebabkan kurangnya etos kerja yang didasari atau berpedoman dari Al-Qur'an dan as sunnah ("bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok") serta kurangnya keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, untuk menunjukkan hasil kerja kerasnya yang berkualitas.

Berdasarkan koefisien determinasi berganda pada persamaan regresi 1 berarti kemampuan pengembangan SDM berbasis kompetensi dan etika kerja islami dalam menjelaskan varians dari motivasi berprestasi adalah sebesar 49,8%. Maka terdapat 50,2% varians motivasi berprestasi yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut maka dapat dikatakan pengembangan SDM berbasis kompetensi dan etika kerja islami terhadap motivasi

berprestasi semakin besar, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan motivasi berprestasi. Berdasarkan koefisien determinasi berganda pada persamaan regresi berarti kemampuan pengembangan SDM berbasis kompetensi, etika kerja islami dan motivasi berprestasi dalam menjelaskan varians dari kinerja SDM adalah sebesar 48,1%. Maka terdapat 51,9% varians kinerja SDM yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut maka dapat dikatakan pengembangan SDM berbasis kompetensi, etika kerja islami dan motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM semakin besar, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kinerja SDM.

Berdasarkan Analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dapat disimpulkan :

Pengaruh langsung etika kerja islami paling besar terhadap motivasi berprestasi dibandingkan dengan pengembangan SDM berbasis kompetensi. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang mempengaruhi motivasi berprestasi tidak nampak dalam model penelitian ini karena variabel motivasi berprestasi merupakan variabel pada jenjang pertama dalam model persamaan terstruktur.

Pengaruh langsung motivasi berprestasi paling besar terhadap kinerja SDM dibandingkan dengan pengembangan SDM berbasis kompetensi dan etika kerja islami. Sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja islami terhadap kinerja SDM melalui motivasi berprestasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pengembangan SDM berbasis kompetensi terhadap kinerja SDM melalui motivasi berprestasi. Total pengaruh motivasi berprestasi memiliki pengaruh total yang dominan terhadap kinerja SDM sebesar 56,7% dibandingkan total pengaruh pengembangan SDM berbasis kompetensi dan etika kerja islami.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat

menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian antara lain sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan kuesioner, tidak tertutup kemungkinan bahwa para responden kurang bersungguh-sungguh dalam menjawab karena tidak ada sanksi apapun yang akan dijatuhkan bila mereka tidak bersungguh-sungguh dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

Setelah responden membaca kuesioner ada kemungkinan terjadi bias jawaban, karena responden menjawab bukan karena pengetahuan atau pengalaman yang dimiliki tetapi terpengaruh oleh isi dari kuesioner itu sendiri.

Berdasarkan pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

Bagi Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Semarang, DPU DT Cabang Semarang diharapkan dapat meningkatkan lagi proses pengembangan

SDM, khususnya untuk kemampuan personal (teknis) bukan pengembangan yang bersifat teori (*just to know*) tapi lebih kepada tataran teknis penguasaan kompetensi yang dibutuhkan sebagai amil di lapangan.

DPU DT Cabang Semarang diharapkan memberikan motivasi lebih kepada karyawan setelah mendapatkan pengembangan SDM baik berupa reward dalam bentuk hadiah atau kenaikan jabatan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal agar target dan capaian bisa berhasil terlaksana.

Agenda Penelitian Bagi peneliti selanjutnya

Jumlah pertanyaan dari masing-masing variabel sedikit, mungkin kedepan bisa ditambahkan dan lebih spesifik pertanyaannya agar tidak bias dan menjadi multi persepsi dikalangan responden.

Jumlah responden diperbanyak untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hassi, A. (2012). Islamic Perspectives on Training and Professional Development. *School of Business Administration*. Al Akhawayn University, Ifrane, Morocco. Artikel.
- Armstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Indonesia (PT. Telkom). (2010). *Pola Pengembangan Kompetensi Human Capital*. Direksi Perusahaan Perseroan PT. Telkom, Tbk.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtaza, G., Usman Raja., Rizwan Mushtaq., Muhammad Abbas., Olivier Roques., Afsheen Khalid. (2014). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Springer Science Business Media Dordrecht*. Received: 11 March 2014 / Accepted: 11 September 2014 / Published online: 19 September 2014,

- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II*. Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Setyowati, E. (2003). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Artikel*.
- Widodo. (2010). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Fakultas Ekonomi Unissula. Semarang: Unissula Press.
- Wulandari, N. E. (2011). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.