

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Konsep Diri

1. Pengertian Konsep Diri

Konsep diri adalah penilaian menyeluruh tentang kepribadian seseorang. Konsep berasal dari evaluasi subyektif kita sendiri tentang perilaku kita sendiri. Kita cenderung menilai secara subyektif ciri-ciri perilaku kita sendiri. Oleh sebab itu, konsep diri dapat bersifat positif atau negatif.¹ Konsep diri juga diartikan sebagai pandangan individu mengenai siapa diri individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan lewat informasi yang diberikan orang lain pada diri individu.²

Istilah konsep diri dan harga diri sangatlah mirip. Harga diri berkaitan dengan tinggi rendahnya seseorang menilai dirinya menurut status pribadi yang dilihatnya secara subyektif. Itulah sebabnya, seseorang dengan konsep diri yang positif akan mempunyai tingkat harga diri yang tinggi, sedangkan orang yang mempunyai konsep diri yang negatif akan mempunyai tingkat harga diri yang rendah.³ Dalam Al-Quran dijelaskan

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Ali Imran: 139)”⁴.

Sedangkan menurut William D. Brooks dikutip oleh Irwanto, et. al., menyatakan bahwa konsep diri sebagai pandangan dari perasaan

¹ Frank J. Bruno, et.al., *Op. Cit.*, hlm. 270.

² Adhytia G. Tua, et. al., *Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Vol. 02, No. 1, 2014, hlm. 356.

³ Frank J. Bruno, et.al., *Loc. Cit.*, hlm. 270.

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, J-Art, Bandung, 2004, hlm. 67.

kita tentang diri kita, persepsi tentang diri kita ini bersifat psikologis, sosial dan fisik. Teori Rogers mendasarkan diri pada kecenderungan tiap individu untuk mengevaluasi semua pengalamannya sehubungan dengan konsep dirinya, tetapi tidak semua pengalamannya menghasilkan citra diri seperti itu. Meskipun demikian tiap individu akan selalu berusaha untuk menemukan dirinya sendiri. Tiap-tiap individu mempunyai kemampuan untuk berubah, kitalah ahli tentang diri kita sendiri.⁵

menurut Rogers dikutip oleh Herri Zan Pieter mengatakan bahwa konsep diri adalah kesadaran tentang diri yang mencakup semua gagasan, persepsi dan nilai yang menentukan karakteristik seseorang. Konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku seseorang, bagaimana seseorang memandang dirinya, yang akan tampak dari karakter dan seluruh perilakunya. Kesadaran dan pandangan tentang dirinya dihayati dan akan memengaruhi persepsi seseorang tentang kehidupan maupun perilakunya, apakah persepsi dan perilaku tersebut bersifat positif atau negatif, tergantung pada konsep diri yang positif maupun negatif dari seseorang tersebut.

Ada tiga alasan penting konsep diri dalam menentukan perilaku seperti yang diungkapkan:

- a. Konsep diri yang mempunyai peranan dalam mempertahankan keseluruhan batin. Bila timbul perasaan, pikiran, dan persepsi yang tidak seimbang atau saling bertentangan satu sama lain, maka akan terjadi situasi psikologis yang menyenangkan. Untuk menyeimbangkan dan mereduksi ketidakselarasan, maka dia akan mengubah perilakunya.
- b. Seluruh sikap, pandangan seseorang terhadap dirinya akan memengaruhinya dalam menafsirkan pengalamannya. Sebuah kejadian akan ditafsirkan berbeda antara seseorang yang satu

⁵ Irwanto, et. al., *Psikologi Umum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hlm. 244.

dengan seseorang lainnya, dikarenakan masing-masing orang mempunyai sikap dan pandangan yang berbeda terhadap dirinya.

- c. Konsep diri menentukan pengharapan seseorang. Pengharapan merupakan inti dari konsep diri. Sikap dan pandangan negatif terhadap potensi diri menyebabkan rendahnya motivasi mencapai prestasi⁶

2. Indikator Konsep Diri

- a. Penampilan
- b. Pikiran
- c. Perasaan
- d. Emosi
- e. Pandangan.⁷

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Konsep Diri

- a. Orang lain

Menurut Gabriel Marcel dikutip oleh Jalaludin Rakhmat berpendapat bahwa, kita mengenal diri kita dengan mengenal orang lain terlebih dahulu. Bagaimana orang lain menilai kita, akan membentuk konsep diri kita. Tidak semua orang lain mempunyai pengaruh yang sama terhadap diri kita. Ada yang paling berpengaruh yaitu orang-orang yang paling dekat dengan diri kita.

- b. Kelompok rujukan

Dalam pergaulan masyarakat kita pasti menjadi anggota berbagai kelompok. Setiap kelompok mempunyai norma-norma tertentu. Ada kelompok yang secara emosional mengikat kita, dan berpengaruh terhadap pembentukan konsep diri kita. Dengan melihat kelompok ini, orang mengarahkan perilakunya dan menyesuaikan dirinya dengan ciri-ciri kelompoknya.⁸

⁶ Herri Zan Pieter, *Pengantar Komunikasi dan Konseling*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 159

⁷ Adhytia G. Tua, *et. al.*, *Loc. Cit.*, hlm. 356.

⁸ Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Remadja Karya, Bandung, 1986, hlm. 126-130.

c. *Self appraisal* (kesan kita terhadap kita sendiri)

Menurut Verderber dikutip Alex Sobur menyatakan bahwa semakin besar pengalaman positif yang kita miliki, semakin positif konsep diri kita. Sebaliknya semakin besar pengalaman negatif yang kita peroleh atau yang kita miliki, semakin negatif konsep diri kita.

d. *Roles you play*

Peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi. Hubungan pengaruh peran dengan konsep diri, adanya aspek peran yang kita mainkan sedikit banyak akan memengaruhi konsep diri kita.⁹

4. Komponen dalam Konsep Diri

- a. Gambaran diri adalah gambaran individu tentang tubuhnya baik itu secara sadar ataupun tidak sadar meliputi *performance*, potensi tubuh, fungsi tubuh, serta persepsi dan perasaan tentang bentuk dan ukuran tubuh.
- b. Ideal diri adalah persepsi individu tentang perilakunya disesuaikan dengan standar pribadi yang terkait dengan cita-cita, harapan dan keinginan, tipe orang-orang yang diidam-idamkan dan nilai yang ingin dicapai.
- c. Harga diri yaitu penilaian individu terhadap hasil yang dicapai, dengan menganalisis seberapa jauh perilaku individu tersebut sesuai dengan ideal diri.
- d. Peran diri adalah pola perilaku, sikap, nilai dan aspirasi yang diharapkan individu berdasarkan posisinya di masyarakat.

⁹ Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah*, Pustaka Setia, Bandung, 2003, hlm. 518-519.

- e. Identitas diri adalah kesadaran akan diri pribadi yang bersumber dari pengamatan dan penilaian, sebagai sintesis semua aspek konsep diri dan menjadi satu kesatuan yang utuh.¹⁰

5. Aspek-aspek Konsep Diri

- a. Pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lain-lain.
- b. Harapan pada saat-saat tertentu, seseorang mempunyai aspek pandangan tentang dirinya, individu juga mempunyai aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan.
- c. Penilaian, di dalam penilaian individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri.¹¹

6. Pengaruh Konsep Diri terhadap Perilaku

- a. Konsep diri berperan sebagai keselarasan batin. Pada dasarnya individu selalu mempertahankan keseimbangan dalam kehidupan batinnya. Bila timbul perasaan, pikiran, dan persepsi, yang tidak seimbang atau bahkan saling berlawanan, maka akan terjadi iklim psikologi yang tidak menyenangkan sehingga akan merubah perilaku.
- b. Keseluruhan sikap dan pandangan individu terhadap diri berpengaruh besar terhadap pengalamannya.
- c. Konsep diri adalah penentu penghargaan individu. Jadi penghargaan adalah inti dari konsep diri.

Berdasarkan ketiga peranan konsep diri tersebut dapat disimpulkan bahwa konsep diri selain berperan sebagai penghargaan juga berperan

¹⁰ Sunaryo, *Psikologi untuk Keperawatan*, EGC, Jakarta, 2004, hlm. 33-36.

¹¹ M. Nur Gufron dan Rini Risnawita, *Teori-teori Psikologi*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2010, hlm. 17-19.

sebagai sikap terhadap diri sendiri dan penyeimbang batin bagi individu.¹²

7. Jenis-jenis Konsep Diri

a. Konsep Diri Negatif

Yaitu konsep diri yang sangat peka pada kritik, responsif sekali pada pujian, hiperkritis, merasa tidak disenangi orang lain, dan bersikap pesimistis pada kompetensi.

b. Konsep Diri Positif

Menurut Keliat dikutip oleh Herri Zein Pieter menyatakan, konsep diri merupakan dasar dari perilaku seseorang. Seseorang dengan konsep diri positif dapat berlaku lebih efektif terlihat dalam kemampuan intelektual. Hubungan dengan orang lain dan penguasaan terhadap lingkungannya.

c. Konsep Diri Primer

Konsep ini terbentuk atas dasar pengalaman seseorang melalui lingkungan terdekatnya.

d. Konsep Diri Sekunder

Dalam konsep diri sekunder terjadi proses belajar dalam memahami dan mengembangkan konsep dirinya.¹³

B. Teori Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk

¹² M. Nur Ghufon, *Op. Cit.*, hlm. 147-148.

¹³ Herri Zein Pieter, *Op.Cit.*, hlm. 164-167.

tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹⁴

Pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.¹⁵ Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai, umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman, sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman, kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh *intelejensia* seseorang, pegawai yang mempunyai pengalaman lima tahun misalnya belum tentu akan lebih pandai menyelesaikan tugasnya dari seseorang yang belum mempunyai pengalaman, tetapi mempunyai *intelijensia* yang baik, *intelijensia* ini menampakkan diri dalam kemampuan belajar seseorang, orang yang mempunyai *intelijensia* yang baik adalah orang yang cerdas.¹⁶

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dipersiapkannya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan.” (QS Al-Hasyr/ 59:18)¹⁷

Pada umumnya perusahaan-perusahaan besar membedakan kemampuan tenaga kerja menjadi dua yaitu tenaga kerja terdidik dan

¹⁴ Livanda Wenli Umboh, et. al., *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado*, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2016, hlm. 568.

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 55.

¹⁶ M. Manulang, *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hlm. 54.

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, hlm.548.

tenaga kerja terlatih. Yang dimaksud tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan dalam bidang tertentu. Dan setelah dia bekerja dan pernah mengikuti latihan dalam bidangnya, maka ia pun dapat digolongkan tenaga kerja yang sudah terlatih. Untuk memperoleh tenaga kerja terlatih, perusahaan tidak segan-segan untuk mengeluarkan sejumlah uang secara teratur untuk memberi semacam beasiswa bagi orang-orang yang dianggap berprestasi di bangku sekolah.

Tenaga kerja terlatih pada dasarnya lebih sulit diperoleh dari pada tenaga kerja terdidik. Padahal tenaga kerja terlatih ini sangat banyak dibutuhkan, seperti yang sering tampak pada pengumuman-pengumuman pencarian tenaga kerja, yang cenderung untuk mengikut sertakan syarat pengalaman kerja yang dimiliki. Tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman, merupakan tenaga kerja yang mahal harganya.¹⁸

2. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan

¹⁸ Marwan Asri Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Pengelolaan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1986, hlm. 41-42.

keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.¹⁹

3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- a. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakan berirama artinya tercipta dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda artinya tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya, sehingga seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.²⁰

C. Teori Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²¹

Menurut Nitisemito dikutip Didit Dermawan menyatakan bahwa

¹⁹ Livanda Wenli Umboh, *et. al.*, *Op. Cit.*, hlm. 570-571.

²⁰ Marwan Asri Suryawijaya dan Awig Dwi Sulistyobudi, *Op. Cit.*, hlm. 131.

²¹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 172.

disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.²²

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dikutip Didit Dermawan menyatakan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin dalam organisasi adalah para karyawan yang bermasalah. Disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri. Karena sebagian orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalani pekerjaannya secara efektif.

2. Pendekatan untuk Meningkatkan Kedisiplinan

a. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan ini dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya adalah para penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan dan bukannya menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Langkah-langkah dalam disiplin positif adalah *konseling*, dokumentasi, peringatan terakhir dan pemberhentian.

b. Pendekatan Disiplin progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tertulis sebelum berlanjut ke PHK. Dengan demikian, disiplin progresif

²² Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hlm. 41.

menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif.²³

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Keteladanan pimpinan.
- c. Balas jasa.
- d. Keadilan.
- e. Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat
- f. Sanksi hukuman.
- g. Ketegasan.
- h. Hubungan kemanusiaan.²⁴

4. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.²⁵

²³ Didit Darmawan, *Op. Cit.*, hlm. 42-45.

²⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Op. Cit.*, hlm. 173.

²⁵ Veithzal Rivai Zainal, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 599.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.²⁶

D. Teori Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.²⁷ Menurut Cooper dikutip Burhanuddin Yusuf menyatakan, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Sehingga secara umum penilaian prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan maupun manajemen.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib, maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya.²⁸

²⁶ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 89-92.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 151

²⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 203-204.

2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Murphy dan Cleveland dikutip Edy Sutrisno menyatakan prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia yang lain.²⁹

3. Metode Penilaian Kerja

a. Metode skala peringkat

Metode ini sangat populer dan banyak digunakan antara lain karena mudah mempersiapkannya, tidak sulit menggunakan dalam arti para penilai biasanya tidak mengalami kesukaran untuk mengisinya serta dapat digunakan untuk menilai banyak pegawai sekaligus.

b. Metode *checklist*

Metode ini memberikan bobot tertentu terhadap faktor-faktor yang dinilai, bobot untuk berbagai faktor yang berbeda dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan yang lain.

c. Metode pilihan terarah

Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pegawai yang dinilai.

d. Metode insiden kritis

Yaitu peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang bersifat negatif maupun positif.

²⁹ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 153.

e. Metode skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

f. Metode evaluasi lapangan

Penggunaan metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas di bagian kepegawaian.

g. Metode tes dan observasi

Untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi. Artinya, pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan, tentang prosedur, dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.

h. Pendekatan-pendekatan yang bersifat komparatif

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.³⁰

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

- a. Peningkatan prestasi kerja.
- b. Kesempatan kerja yang adil.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan.
- d. Penyesuaian kompensasi.
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi.
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.³¹

³⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 234-241.

³¹ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 134.

5. Kegunaan Penilaian Kerja

- a. Perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Ketidakkuratan informasi.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil.
- j. Tantangan-tantangan eksternal.³²

6. Tipe-tipe Penilaian Prestasi

- a. Informal yaitu penilaian tanpa dokumentasi atau suatu waktu tertentu yang disediakan untuk itu, penilaian seperti ini terjadi dalam pengamatan sehari-hari terhadap karyawan.
- b. Formal yaitu bila penelitian merupakan suatu peristiwa yang sudah dijadwalkan dan terjadi pada suatu selang waktu yang sudah ditentukan.³³

7. Implikasi Penilaian Prestasi Kerja

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan pada waktu yang akan datang. Ketepatan penilaian terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimana juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara evaluasi. Penilai bisa memberikan umpan balik ini melalui beberapa pendekatan.

³² I Komang Ardana, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 125-126.

³³ M. Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2010, hlm. 81.

a. *Tell-end-sell approach*

Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk menyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik.

b. *Tell-and-listen approach*

Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan, latar belakang dan perasaan defensif mengenai prestasi kerja.

c. *Problem solving approach*

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui latihan, *coaching* atau konseling, upaya-upaya yang dilakukan untuk memecahkan penyimpangan.³⁴

8. Aspek Bidang Prestasi Kerja

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.³⁵

9. Unsur-unsur yang Dinilai

- a. Kesetiaan yaitu menilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

³⁴ I Komang Ardana, *Op. Cit.*, hlm. 129.

³⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 152-153.

- b. Prestasi kerja yaitu penilai menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran yaitu penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan yaitu penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas yaitu penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Kerja sama yaitu penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
- g. Kepemimpinan yaitu penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian yaitu penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa yaitu penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan yaitu penilai menilai kacakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

- k. Tanggung jawab yaitu penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.³⁶

E. Teori BMT

1. Pengertian BMT

BMT merupakan kependekan dari *baitul mal wa tamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tamwil*. secara harfiah atau lughowi *baitul maal* berarti rumah dana dan *baitul tamwil* rumah usaha.³⁷ *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitut tamwil*. *Baitul Maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq, dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.³⁸

Peran umum BMT yang dilakukan adalah melakukan pembinaan dan pendanaan yang berlandaskan sistem syariah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syariah dalam kehidupan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah yang bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat kecil yang serba cukup ilmu pengetahuan ataupun materi maka BMT mempunyai tugas penting dalam mengemban misi keislaman dalam segala aspek kehidupan masyarakat.³⁹

³⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 95-96.

³⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwi (BMT)*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 126.

³⁸ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi kedua, Ekonisia, Yogyakarta, 2004, hlm. 96.

³⁹ Ahmad Supriyadi, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, STAIN Kudus, Kudus, 2008, hlm. 82.

Keberadaan BMT setidaknya harus memiliki beberapa peran berikut:⁴⁰

- a. Menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non syariah. Aktif melakukan sosialisasi di tengah masyarakat tentang arti penting sistem Ekonomi Islam. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan-pelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang Islami, misalnya supaya ada bukti dalam transaksi, dilarang curang dalam menimbang barang, jujur terhadap konsumen dan sebagainya.
- b. Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil. BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro, misalnya dengan jalan pendampingan, pembinaan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah atau masyarakat umum.
- c. Melepaskan ketergantungan pada rentenir, masyarakat yang masih tergantung rentenir disebabkan rentenir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dana dengan segera. Maka BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalnya selalu tersedia dana setiap saat birokrasi yang sederhana dan lain sebagainya.
- d. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks dituntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah untuk melakukan evaluasi dalam rangka pemerataan skala prioritas yang harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan nasabah dalam hal golongan nasabah dan jenis pembiayaan.

⁴⁰ M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 319.

2. Ciri-ciri BMT

a. Ciri-ciri Utama BMT

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
- 2) Bukan lembaga sosial, tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan *pensyarufan* dana zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
- 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.
- 4) Milik bersama masyarakat bawah bersama dengan orang kaya di sekitar BMT, bukan milik perseorangan atau orang dari luar masyarakat.⁴¹

b. Ciri-ciri Khusus BMT

- 1) Staf dan karyawan BMT bertindak proaktif, tidak menunggu tetapi menjemput bola, bahkan merebut bola, baik untuk menghimpun dana anggota maupun untuk pembiayaan.
- 2) Kantor dibuka dalam waktu tertentu yang ditetapkan sesuai kebutuhan pasar, waktu buka kasnya tidak terbatas pada siang hari saja, tetapi dapat saja malam atau sore hari tergantung pada kondisi pasarnya. Kantor hanya ditunggui oleh staf bagian saja, karena kebanyakan dari mereka pada keluar untuk menjemput bola. pembicaraan bisnis bahkan transaksi/akad pembiayaan dapat saja dilakukan di luar kantor.
- 3) BMT mengadakan pendampingan usaha anggota
- 4) Manajemen BMT adalah profesional Islami.
- 5) Administrasi keuangan dilakukan berdasarkan standar akuntansi keuangan Indonesia yang disesuaikan dengan prinsip akuntansi syari'ah.

⁴¹ Muhammad Ridwan, *Op. Cit.*, hlm. 132.

- 6) Setiap bulan BMT akan menerbitkan laporan keuangan dan penjelasan dari isi laporan tersebut.
- 7) Setiap tahun buku yang ditetapkan, maksimal sampai bulan maret tahun berikutnya, BMT akan menyelenggarakan musyawarah anggota tahunan. Forum ini merupakan forum permusyawaratan tertinggi.
- 8) Aktif menjemput bola, berprakarsa, kreatif-inovatif, menemukan masalah dan memecahkannya secara bijak dan memberikan kemenangan kepada semua pihak (*win-win solution*).
- 9) Berpikir, bersikap dan bertindak “ahsanu amala” atau *service excellence*.
- 10) Berorientasi kepada pasar bukan pada produk.⁴²

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, menyatakan bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi merupakan kumpulan orang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi melalui usaha yang dijalankan anggota sebagai pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi.⁴³

Kenyataan bahwa koperasi telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan ekonomi masyarakat. Karenanya agar praktik koperasi tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah diperlukan adanya upaya perbaikan secara konseptual melalui implementasi akad-akad muamalah. Dilihat dari usahanya yang dijalankan secara bersama-sama, koperasi identik dengan persekutuan (*syirkah*). *Syirkah* disyariatkan Allah karena tidak semua kegiatan ekonomi/bisnis mampu dijalankan melalui usaha

⁴² *Ibid.*, hlm. 132-134.

⁴³ Burhanuddin, *Koperasi Syariah*, UIN Maliki Press, Malang, 2013, hlm. 1.

perseorangan. Adapun yang menjadi dasar hukum berlakunya akad *syirkah* adalah sebagai berikut:⁴⁴

فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثُّلُثِ

Artinya: “Maka mereka bersekutu dalam yang sepertiga itu,”
(QS. An-Nisa:12).⁴⁵

F. Penelitian Terdahulu

Sebenarnya studi penelitian mengenai konsep diri, pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja telah banyak dilakukan. Akan tetapi jika keempat variabel tersebut diteliti secara bersamaan belum begitu banyak. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti keempat faktor tersebut.

1. Dari penelitian yang dilakukan oleh Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina yaitu “*Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado*” penelitian ini menyatakan bahwa disiplin, pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado.⁴⁶ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai konsep diri sebagai variabel bebas, namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina adalah adanya penambahan variabel yang tidak ada pada penelitian Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina yaitu konsep diri sebagai variabel bebas.
2. Dari penelitian dilakukan oleh Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina yaitu “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Strees Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara*” penelitian ini menyatakaan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

⁴⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*,4, hlm. 79.

⁴⁶ Livanda Wenly Umboh, *et.al.*, *Op. Cit.*, hlm. 573.

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.⁴⁷ Ini berarti dalam disiplin kerja pegawai patuh dalam aturan organisasi (datang tepat waktu) tekun dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Dalam penelitian ini, akan diuji kembali mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina, yaitu konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas.

3. Dari penelitian yang dilakukan Oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu yaitu *“Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kejaksan Tinggi Sulawesi Utara”* penelitian ini menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksan tinggi Sulawesi Utara.⁴⁸ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai konsep diri, disiplin kerja sebagai variabel bebas. Namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu adalah adanya penambahan variabel yang tidak ada pada penelitian Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu yaitu pengalaman kerja sebagai variabel bebas.
4. Dari penelitian yang dilakukan oleh Jouta Victoria Pattynama, Cristoffel Kojo dan Augusta L. Repi yaitu *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja”* penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja

⁴⁷ Friska Tuju, et.al., *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2, 2015, hlm. 637.

⁴⁸ Adhytia G. Tua. et.al., *Op. Cit.*, hlm. 361.

pegawai di badan perpustakaan provinsi Sulawesi Utara.⁴⁹ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat, namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Jouta Victoria Pattynama, Cristoffel Kojo dan Agusta L. Repi adalah adanya penambahan variabel yang tidak ada pada penelitian Jouta Victoria Pattynama, Cristoffel Kojo dan Agusta L. Repi yaitu konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas.

5. Dari penelitian yang dilakukan Oleh Denis Gregorius Lagake, Peggy A, Mekkel dan Jantje L. Sepang yaitu *“Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Manado”* penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN persero area Manado.⁵⁰ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat, namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Denis Gregorius Lagake, Peggy A. Mekkel dan Jantje L. Sepang adanya penambahan variabel yang tidak ada pada penelitian Denis Gregorius Lagake, Peggy A. Mekkel dan Jantje L. Sepang yaitu konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas.
6. Dari penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, berikut persamaan dan perbedaannya adalah:

⁴⁹ Jouta Victoria Pattynama, *et.al.*, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 1, 2016, hlm. 522.

⁵⁰ Denis Gregorius Legale, *et.al.*, *Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT PLN (Persero) Area Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 2, 2014, hlm. 942.

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan

Judul penelitian	persamaan	perbedaan
“Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado” yang diteliti oleh Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina	Pada penelitian ini sama-sama akan diuji mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan prestasi kerja sebagai variabel terikat, dan juga sama-sama menggunakan uji statistik analisis regresi berganda.	Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel konsep diri sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel konsep diri sebagai variabel bebas.
“Pengaruh Lingkungan Kerja, Strees Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara” yang diteliti oleh Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina	Pada penelitian ini sama-sama akan diuji mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas.
“Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kejaksan Tinggi Sulawesi Utara” yang diteliti oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan	Pada penelitian ini sama-sama akan diuji mengenai konsep diri dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat	Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini terdapat variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas

Merlyn Karuntu		
“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja” yang diteliti oleh Jouta Victoria Pattynama, Cristoffel Kojo dan Agusta L. Repi	Pada penelitian ini sama-sama akan diuji mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini terdapat ada variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas .
“Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Manado” yang diteliti oleh Denis Gregorius Lagake, Peggy A. Mekkel dan Jantje L. Sepang	Pada penelitian ini sama-sama akan diuji mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.	Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini terdapat ada variabel konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas

G. Kerangka berfikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini. Sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Prestasi Kerja

Konsep diri adalah kesan terhadap diri sendiri, secara keseluruhan yang mencakup tentang pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain dan pendapatnya tentang hal-

hal yang dicapai.⁵¹ Semakin baik seseorang menilai dirinya, maka semakin baik pula konsep dirinya. Ketika seseorang mempunyai konsep diri yang baik maka rasa percaya dirinya pun akan baik pula. Untuk mendapatkan prestasi yang baik seseorang harus mempunyai konsep diri yang positif, dengan konsep diri yang positif seseorang akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi khususnya dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari.

Hubungan variabel konsep diri dengan prestasi kerja, adalah apabila seseorang mempunyai konsep diri yang baik, rasa percaya yang baik dalam menghadapi konsumen. Maka konsumen akan nyaman dengan pelayanan kita, kita pun akan nyaman dalam menghadapi berbagai konsumen dalam pekerjaan. Sehingga dengan kenyamanan tersebut, karyawan akan semangat dalam bekerja. Hal tersebut, dapat memicu adanya prestasi yang baik dari karyawan tersebut, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai konsep diri yang rendah, maka percaya diri karyawanpun akan rendah. Sehingga dalam menghadapi konsumen, karyawan tersebut cenderung merasa kurang percaya diri. Hal tersebut bisa membuat konsumen merasa tidak nyaman dengan pelayanan yang diberikan, selain itu karyawan tersebut pun akan merasa tidak nyaman dalam menjalani pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab. Serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.⁵² Dalam suatu pekerjaan pengalaman sangatlah diperlukan karena pengalaman dapat membantu seseorang dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi dalam pekerjaan.

⁵¹ M. Nur Ghufon, *Op. Cit.*, hlm. 143-144.

⁵² Livanda Wenly Umbroh, *et.al.*, *Loc. Cit.*, hlm. 568.

Hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan prestasi kerja, karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik, akan cenderung lebih dapat menguasai pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Dan dengan pengalaman yang dimiliki, dapat membantu seseorang dalam menghadapi persoalan-persoalan dalam bekerja. Ketika karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, maka dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik tersebut, dapat menjadi penilaian yang dipertimbangkan oleh manajer dalam menilai prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

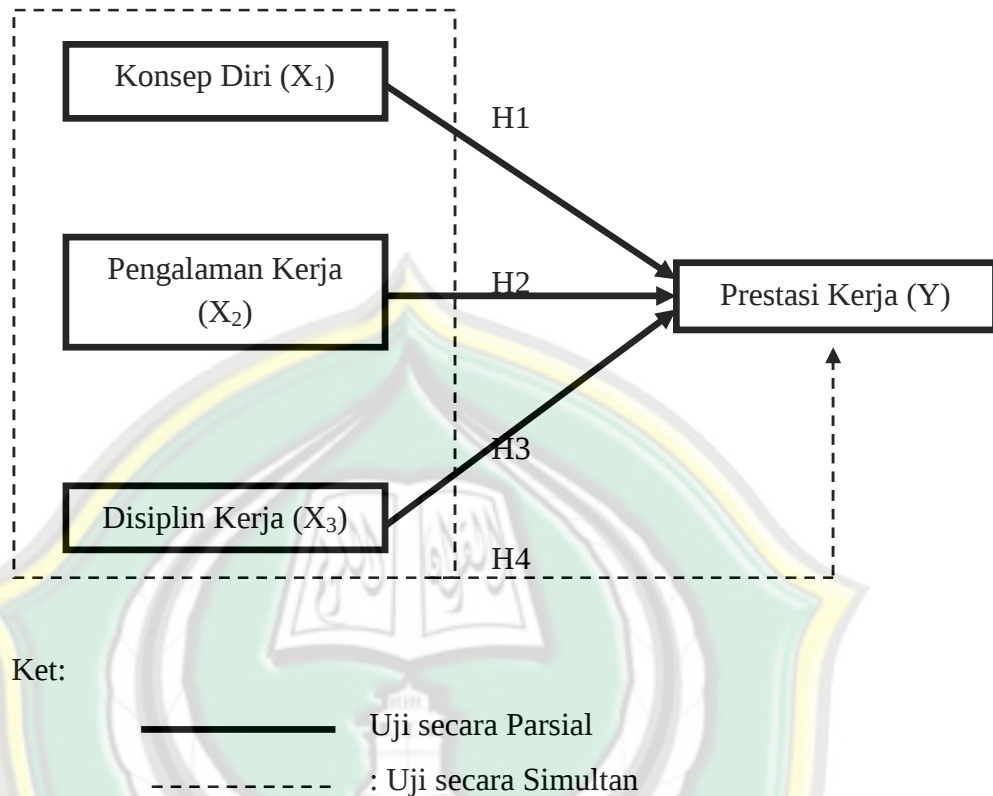
Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi, dalam bentuk tertulis maupun tidak.⁵³ Seorang pekerja harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam bekerjanya, karena kedisiplinan sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Hubungan antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja adalah, jika karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaan secara tepat waktu. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik, dengan kinerja yang baik, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menilai prestasi kerja karyawan tersebut.

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

⁵³ Didit Darmawan, *Loc. Cit.*, hlm. 41.

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi, hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks

Berdasarkan kerangka pemikiran yang teoritis yang telah dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewel dan Merlyn Karuntu Volume 02, No. 1, Maret 2014. Yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap prestasi kerja pegawai.

Konsep diri adalah pandangan individu mengenai siapa diri individu, dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan lewat informasi yang diberikan orang lain pada diri individu. Konsep diri dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan perkembangan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia.⁵⁴ Selain itu juga menurut Rogers dikutip oleh Herri Zan Pieter mengatakan bahwa konsep diri adalah kesadaran tentang diri yang mencakup semua gagasan, persepsi dan nilai yang menentukan karakteristik seseorang. Konsep diri mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku seseorang, bagaimana seseorang memandang dirinya, yang akan tampak dari karakter dan seluruh perilakunya. Karyawan yang mempunyai konsep diri yang baik maka dia pun mempunyai perilaku dan kepribadian yang baik, perilaku dan kepribadian yang baik dapat mendorong tercapainya prestasi dari karyawan tersebut.⁵⁵



H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

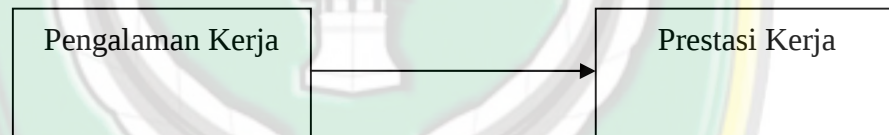
Penelitian yang dilakukan oleh Livanda Wenly Umboh, Benhard Tewal, dan Adolfina Vol. 4, No. 1, Maret 2006 yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja

⁵⁴ Adhytia G. Tua, *et.al.*, *Op. Cit.*, hlm. 354.

⁵⁵ Herri Zan Pieter, *Loc. Cit.*, hlm. 159

terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa dari hasil analisis regresi linier berganda terdapat hubungan signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Mega Trading Manado.⁵⁶

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.⁵⁷ Semakin lama karyawan bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapat. Dengan pengalaman tersebut, karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan. Sehingga hal tersebut dapat mendorong tercapainya prestasi kerja yang diharapkan.



H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal dan Merlyn Karuntu Volume 02, No. 1, Maret 2014. Yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”. Hasil dari penelitian ini

⁵⁶ Livanda Wenly Umboh, *et. al.*, *Op. Cit.*, hlm. 573.

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 568.

disebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Siagian dikutip oleh Adhytia G. Tua, *et. al.*, menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik.⁵⁸



H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

4. Pengaruh konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal dan Merlyn Karuntu Volume 02, No. 1, Maret 2014. Yang berjudul “Pengaruh Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa konsep diri dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja⁵⁹. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Livanda Wenly Umboh, Benhard Tewal, dan Adolfina Vol. 4, No. 1, Maret 2006 yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pangalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Trading

⁵⁸ Adhytia G. Tua, *et. al.*, *Loc. Cit.*, hlm. 354.

⁵⁹ Adhytia G. Tua, *et. al.*, *Loc. Cit.*, hlm. 354.

Manado”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa dari hasil analisis regresi linier berganda terdapat hubungan signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan di PT Enseval Putera Mega Trading Manado⁶⁰

Prestasi kerja sendiri merupakan suatu kebanggaan bagi seorang karyawan, ketika dapat bekerja dengan baik, hingga menciptakan suatu prestasi dari hasil pekerjaannya. Dalam mencapai suatu prestasi kita harus mencapai beberapa hal meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.⁶¹

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

⁶⁰ Livanda Wenly Umboh, *et. al.*, *Loc. Cit.*, hlm. 573.

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 568.