

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED EMPLOYABILITY*
TERHADAP KUALIFIKASI AKADEMIK KARYAWAN BMT BIF
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) Strata Satu

Pada Prodi Ekonomi Syariah

Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Oleh:

Muhammad Agung

NPM: 20150730105

FAKULTAS AGAMA ISLAM

PRODI EKONOMI SYARIAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2020

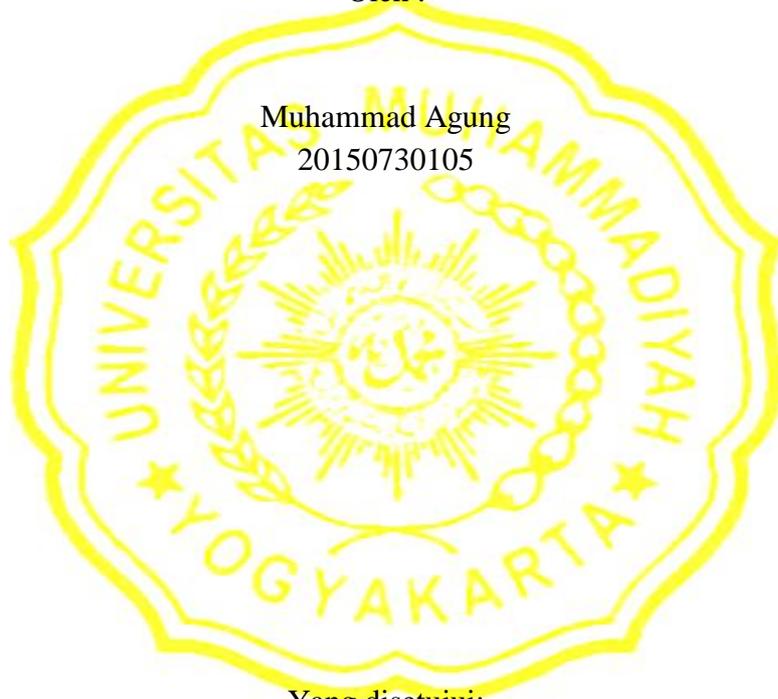
HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi dengan judul

**PERAN *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED EMPLOYABILITY*
TERHADAP KUALIFIKASI AKADEMIK KARYAWAN BMT BIF
YOGYAKARTA**

Oleh :

Muhammad Agung
20150730105



Yang disetujui:

Pembimbing

Dyah Pikanti Diwanti, SE , M.M

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000; Chasanah 2008:17). Hal yang sangat penting bagi organisasi agar mampu mencapai tujuannya yaitu memiliki kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011) sehingga sebuah perusahaan memiliki SDM yang efektif.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting sebuah perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja dan kemampuan *self efficacy* dan *perceived employability* yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting terkhususnya dari pihak perusahaan.

Self efficacy menurut Bandura (1997:5) adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasikan dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan tindakan tertentu, dalam literatur lain Bandura mengatakan *self efficacy* merupakan keyakinan, persepsi, kekuatan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi karyawan diharapkan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi untuk menghadapi masalah yang akan di hadapi pada perusahaan. Dalam dunia pekerjaan rasa kepercayaan diri pada dirinya sendiri serta mengenali keahlian yang dimilikinya (*perceived*) memberikan energi positif pada lingkungan sekitarnya.

Ardi (2017) dalam jurnal administrasi bisnis menjabarkan bahwa *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Selfefficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy*

sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Lestari (2017) dalam jurnal Psikologika *Perceived employability* merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Fugate dan Kinicki (2008) menyebutkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka pada organisasi.

Keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dimaksud disini kualifikasi sebagai tingkat pendidikan/ akademik yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya.

Dalam penelitian Angreni (2015) "*Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa*" Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank *BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015*. Begitu juga dalam penelitian Lestari (2017) dengan judul “*Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir sebagai Mediator*” Hasil analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh langsung dari career calling terhadap employability tanpa melalui strategi karir. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka disarankan untuk memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri serta menemukan keahlian yang dimilikinya.

Penelitian yang ingin di lanjutkan oleh penulis di lembaga keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat lembaga keuangan. BMT BIF didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna, keprihatinan ini mendorong niat kami untuk segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997. Saat ini BMT BIF bertempat di Jl. Rejowinangun No. 28 B Kotagede Yogyakarta.

Hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional pada bulan Mei 2014 menunjukkan angka pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta jiwa dan 54% diantaranya disebabkan karena adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya (pendidikan) (JobStreet.co.id, 2014). Fenomenanya saat ini penulis menemukan karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki kualifikasi akademik bermacam-macam yang tidak ada kaitannya dengan perusahaan keuangan, seperti asuransi, perbankan, ekonomi, management, akan tetapi BMT BIF bahkan sangat berkembang pesat saat ini terbukti dengan banyaknya nasabah hingga 300.000 pada tahun 2018 serta hingga saat ini memiliki 10 cabang di daerah istimewa Yogyakarta. dari beberapa uraian diatas penulis tertarik ingin mengetahui “**PERAN SELF EFFICACY DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP KUALIFIKASI AKADEMIK KARYAWAN BMT BIF YOGYAKARTA**”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana persepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya?

2. Bagaimana dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penulis mengangkat penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya.
2. Untuk mengetahui dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang akan di angkat oleh peneliti memberikan sebuah manfaat baik secara teoritis maupun praktisi serta meningkatkan *self efficacy* dan *perceived employability* mahasiswa ekonomi syariah agar sebagai rujukan untuk menghadapi dunia pekerjaan.

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar peran *self efficacy* dan *perceived employability* dalam dunia pekerjaan.

2. Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menjadi pertimbangan perusahaan-perusahaan untuk menumbuhkan rasa *self efficacy* yang tinggi kepada karyawan mereka agar karyawan tersebut bisa memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelusuran penelitian yang telah ada, penulis menemukan beberapa skripsi terdahulu yang seialur dengan tema yang diangkat oleh penulis. Berikut beberapa penelitian pada tabel 01. yang berkaitan dengan tema penulis:

PENELITIAN TERDAHULU

TABEL 0.1

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	JENIS PENELITIAN
1.	Hadi Warsito Universitas Negeri Surabaya, 2009	Hubungan Antara Self Efficacy dengan Penyusuaian Akademik dan Prestasi Akademik (Studi Pada Mahasiswa FIP Universitas	Pada penelitian ini ditemukan bahwa hubungan yang bersifat positif apabila seseorang memiliki self efficacy yang	Penelitian ini bersifat kualitatif.

		Negeri Surabaya)	tinggi akan memiliki penyesuaian akademik yang tinggi juga.	
2.	Jacob Cherian & Jolly Jacob, Abu Dhabi University, 2013	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employess	Self efficacy berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan akan membuat mereka cenderung menempatkan diri pada tantangan yang dimana	Penelitian ini bersifat kualitatif.

			tantangan tersebut bisa di atasi.	
3.	Dian Ratna Sawitri & Kartika Sari Dewi, 2018	Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self Perceived Employability Pada Mahasiswa	Penelitian ini menunjukkan aspirasi karir adalah tujuan karir yang secara langsung meningkatkan <i>Self Perceived Employability</i> .	Penelitian ini bersifat kualitatif.
4.	Fatih Cetin & Duysal Askun, 2017	The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work motivation	Dalam penelitian ini motivasi intrinsik memiliki efek positif.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

5.	Diyah Arini Lestari & Erika Setyanti Kusumaputri UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017	Perceived Employability: Peranan Calling dan Strategis Karir Sebagai Mediator	Pada penelitian ini terbukti jika hubungan antara career calling terhadap perceived employability cukup signifikan.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.
6.	Abgali Opoku Mensah & Asamani Lebbaeus, 2013	The Influence of Empoyees' Self- Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana	Dalam penelitian ini efikasi diri karyawan dan <i>quality of work life</i> sangatlah tinggi.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

7.	<p>Sapta Rini Widyawati & Ni Ketut Karwini, 2015</p>	<p>Pengaruh Self Esteem, Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar</p>	<p><i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self esteem</i> adalah penilaian karyawan terhadap dirinya sendiri. Penilaian ini bisa positif maupun negatif.</p>	<p>Penelitian ini bersifat kuantitatif.</p>
8.	<p>Wiwik Handayani, 2008</p>	<p>Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja</p>	<p>Self effeicacy berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita.</p>	<p>Penelitian ini bersifat kualitatif.</p>

		Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. Surabaya		
9.	Agnes Rusnalia Trisnawati & Praptini Yulianti, 2019	Pengaruh Competency Development Terhadap Career Satisfaction Melalui Perceived Employability	Hasil dari penelitian ini adalah variable perceived support for competency development dan participation in competency development memiliki pengaruh signifikan terhadap career satisfaction	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

			melalui perceived employability.	
10.	Pieter Sahertian Universitas Kanjuruhan Malang, 2010	Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antesden Komitmen Organisasi, Self Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa perilaku kepemimpinan yang sama dapat dipersepsikan berbeda dan dapat menimbulkan dampak yang berlainan terhadap komitmen organisasi.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

B. KERANGKA TEORI

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. Sukirno (2006).

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan” atau “asal kekuatan”.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai

tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Susilo (1992).

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Dewi (2012).

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut :

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan

kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain. Mangkunegara (2001).

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk. Mangkunegara (2001).

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun

mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber daya manusia. Mangkunegara (2001:58).

Umar (2004:24) menyatakan Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.

Siagian (2003) Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu

meningkatkan diri. Manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

Peningkatan produktifitas kerja.

- 1) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 2) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 3) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.
- 4) Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
- 5) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 6) Penyelesaian konflik secara fungsional

2. *Self Efficacy*

Pengertian *self efficacy*

Bandura mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997) mengatakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, Baron dan Byrne (Ghufron dan Rinaswita, 2010) juga mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Lebih lanjut, Woolfolk Andiny, (2008) menyatakan bahwa secara umum *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan definisi-definisi di atas, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu.

Menurut Young Rachmawati, (2012), individu dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistis. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol). Kondisi ini memberikan dampak negatif terhadap individu tersebut karena dapat mengarahkan dirinya ke dalam kondisi depresi.

3. *Perceived Employability*

a. *Pengertian perceived employability*

Perceived employability merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Fugate dan Kinicki (2008) menyebutkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka pada organisasi. Tingkat *perceived employability* pada karyawan tidak dapat dilepaskan dari indikator-indikator yang mempengaruhinya.

4. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademi yaitu keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dimaksud disini kualifikasi sebagai tingkat pendidikan/ akademik yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus

dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya. Mansur (2007: 13)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada dapat disimpulkan bahwa peran *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap kualifikasi akademik karyawan BMT BIF Yogyakarta sebagai berikut:

1. Presepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya, yaitu : a. Memiliki pengalaman keberhasilan kerja, b. Evaluasi dan koordinasi sehingga mampu berbagi pengalaman, c. Mendapatkan pelatihan seputar BMT selama 2 bulan serta magang. d. Kondisi fisiologis aman dan nyaman menggunakan sistem (kekeluargaan), e. Kerjasama tim, (setiap karyawan memiliki 200 nasabah dibawahnya), f. Mendapatkan insentif perbulan dan pertahun.
2. Dampak Perbedaan Kualifikasi Akademik Karyawan, yaitu sebagai berikut: a. Dampak positif : 1) Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang perbedaan kualifikasi akademik. 2) Membuka peluang lapangan pekerjaan. 3) mengurangi pengangguran. b. Dampak Negatif : belum terlihat dampak negatif dari perbedaan kualifikasi akademik untuk menjadi karyawan di BMT

BIF Yogyakarta karena masih dapat dicover dengan pemberian pelatihan selama 2 bulan bagi calon karyawan serta diberikan waktu untuk magang.

SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas ada beberapa saran yang dapat dikemukakan dan penting kiranya dipertimbangkan, yaitu:

1. Saran terhadap karyawan BMT BIF Yogyakarta agar selalu semangat dalam mencapai target pembiayaan,
2. Saran terhadap Pimpinan BMT BIF Yogyakarta agar perlahan-lahan memperbaiki teknologi yang manual dalam pemasaran, SDM di BMT BIF Yogyakarta terbatas karena jumlah nasabah mencapai 300.000 sehingga berdampak terhadap keterlambatan waktu penjemputan transaksi.
3. Saran terhadap BMT BIF Yogyakarta bagi hasilnya terlalu tinggi 2.5%

PENUTUP

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta nikmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat selesai, penitili mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan informasi serta masukan

guna menyusun skripsi ini hingga selesai. Penetili menyadari bahwa usaha yang dilakukan mungkin belum maksimal dan memiliki kekurangan, maka dari itu penetili mengharapkan adanya saran kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan terkhususnya pada penetili.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Afiyanti, Y., & Rachmawati, I. N. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.

Andiny, Laura. (2008). *Perbedaan Tingkat Self-efficacy antara Guru yang Mengajar di SMA 'Plus' dengan Guru yang Mengajar di SMA 'Non Plus'* (Skripsi). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Arikunto, Suharsimi, 1991. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bacal, R. (2000). *Evaluasi Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: Gramedia

Bogdan, Robert C. dan Biklen Kopp Sari, 1982, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon, Inc.: Boston London.

Dewi Hanggraeni Dewi, (2012) *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: LPFEUI.

Feist, J. & Gregory J. Feist. (2008). *Theories of Personality (Edisi Keenam)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. *Journal of Vocational Behavior*.