

ANALISIS PENGARUH KUALITAS SDM, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI KABUPATEN KEBUMEN

Parmono Dian Yuantoro
Manajemen S-1
STIE Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT dikabupaten Kebumen. Analisis data dilakukan terhadap identitas responden yang meliputi umur, status, pendidikan dan masa kerja Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 74 responden sebagai sampel. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis melalui uji t variabel kualitas SDM menunjukkan t_{hitung} sebesar 10,368 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel motivasi kerja menunjukkan t_{hitung} 2,604 lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi $0,011 < 0,05$, dan variabel pelatihan t_{hitung} 2,858 lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga semua variabel berpengaruh positif. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa hasil f_{hitung} sebesar 76,309 dengan signifikansi 0,000, maka hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama – sama semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,756 atau 75,6 % yang menjelaskan ada kontribusi dari variabel penelitian yaitu kualitas SDM, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kualitas SDM, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, sarana prasarana, pelatihan, kompensasi maupun lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor kualitas SDM, motivasi kerja karyawan, dan pelatihan merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.

Sebagai lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang, BMT berupaya meningkatkan SDM karyawannya karena sumber daya yang ada sudah menjadi asset bagi perusahaan. Sumber daya yang ada merupakan sumber daya unggulan yang berbasis pada syariah. Seiring dengan tingkat pemahaman masyarakat tentang keuangan syariah yang semakin meningkat, maka SDM yang ada di lembaga keuangan syariah harus lebih memahami seluk beluk transaksi keuangan syariah sehingga tidak terjadi penyimpangan transaksi dan sesuai dengan ketentuan syariah.

Dalam bekerja belum tentu karyawan mau mengerahkan semua potensi yang dimilikinya sehingga diperlukan pendorong agar karyawan mau mengeluarkan semua potensinya. Faktor pendorong itu adalah motivasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas kerja perusahaan. Terkadang karyawan datang dan bekerja hanya sesuai dengan petunjuk dan tugas yang diberikan saja, hampir tidak ada kreasi atau *inovasi* untuk bisa mendapat manfaat yang lebih untuk perusahaan.

Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting untuk lebih memberikan kemampuan baru yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan pada lembaga, instansi maupun perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan BMT akan mampu meningkatkan kinerjanya pada lembaga tempat mereka bekerja.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kualitas SDM, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagi akademis yang ingin menganalisis pengaruh kualitas SDM, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi BMT di Kabupaten Kebumensebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan kualitas SDM, motivasi kerja, dan pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Menurut Simamora (2004:339) kinerja karyawan adalah suatu tingkatan pada karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja dilihat dengan adanya penilaian kinerja, menurut Dessler (1997:513) penilaian kinerja diartikan suatu prosedur yang meliputi 3 hal yaitu penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan standar kerja dan memberi umpan balik pada karyawan untuk memotivasi memperbaiki kinerjanya atau terus bekerja lebih giat lagi. Tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang didalam penilaian kerja karyawan seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungankerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor–faktorpenilaian kerja antar lain:

1. Kualitas pekerjaan: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaankeluaran.
2. Kuantitas pekerjaan: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervise yang diperlukan: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kehadiran: ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya/diandalkan.
5. Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan

Menurut Mangkunegara (2005:16-17), faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

- a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud tersebut antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja pegawai, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan. Menurut Robbins (2001:260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: a). Atasan langsung, b). Rekan sekerja, c). Evaluasi diri, d). Bawahan langsung, e). Pendekatan menyeluruh : 360-derajat

Manfaat penilaian kerja bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri,2005:58), antara lain: a.) Meningkatkan Motivasi, b.) Meningkatkan kepuasan hidup. c.) Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan. d.) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif. e.) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

Ukuran-ukuran kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi (Rivai dan Basri, 2013: 85-86).

2.1.2 Kualitas SDM

Werther dan Davis (1996: 1), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999:12) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya.

SDM yang diharapkan untuk mendukung lembaga keuangan syariah bukanlah SDM dengan kompetensi yang marginal pas-pasan. Bahkan sebaliknya, SDM yang dicari dan dibutuhkan oleh BMT adalah SDM dengan kemampuan “lebih dari sekedar banker”. SDM BMT haruslah SDM yang multi-dimensi yaitu SDM yang memiliki kompetensi lintas keilmuan.

1. Memiliki kompetensi sebagai seorang ahli investasi

Industri BMT membutuhkan SDM yang pandai mengelola dana masyarakat ke dalam bentuk-bentuk investasi yang mampu menghasilkan profit yang kemudian akan dibagi-hasilkan (*profit-sharing*). Karena jika investasi yang dikelola tidak bisa menghasilkan profit, bahkan merugi, maka tidak ada yang bisa dibagi-hasilkan. Dengan kata lain SDM BMT adalah juga seorang *investment manager*, yang memahami detail perkembangan serta *trend* dari berbagai sektor industri baik dalam tataran domestik maupun global. Ia juga harus mampu melakukan manajemen alokasi investasi secara efektif, memilih sektor-sektor produksi mana yang paling profitable sebagai tempat menanamkan dana investasi namun tetap memberikan kemanfaatan sosial bagi masyarakat luas. Sehingga BMT mampu

menghasilkan profit yang optimal dalam rangka memberikan bagi hasil yang selalu memuaskan kepada anggota.

2. Ahli keuangan dan perbankan

Keberagaman produk dan jasa BMT sebagai ciri khas lembaga keuangan syariah harus didukung oleh SDM yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produk-produk baru atau melakukan modifikasi produk-produk BMT sehingga dapat selalu memenuhi kebutuhan masyarakat modern yang selalu berkembang. Untuk melakukan proses inovasi dimaksud, SDM BMT seharusnya juga memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (*finance & banking expert*), yang memiliki pengetahuan detail tentang berbagai jenis instrumen keuangan dan ekonomi syariah. Tidak hanya pengetahuan tentang produk keuangan dan ekonomi syariah, tetapi juga tentang *financial structure* dari produk-produk keuangan konvensional yang sedang berkembang. Sehingga ia dapat melakukan proses pembelajaran secara terus-menerus (*continuous learning*) dalam melakukan inovasi/modifikasi untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan prinsip syariah tetapi dengan sofistikasi yang sama dengan produk-produk lainnya.

3. Beretika (etiket perbankan)

Dalam arti sempit etiket sering disebut dengan etika yang artinya tata cara berhubungan dengan manusia lainnya. Dalam arti luas etiket sering disebut sebagai tindakan mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat. Khusus untuk dunia per-BMT-an masalah etiket ini sangat mutlak untuk diketahui dan dijalankan. Anggota yang datang ke BMT sekalipun tanpa diundang merupakan tamu penting yang harus diberikan pelayanan yang maksimal. Agar anggota merasa dihargai, dihormati dan diselesaikan masalahnya, setiap karyawan BMT perlu memahami etiket perbankan. Tanpa etiket perbankan yang benar, maka jangan diharapkan akan mendapatkan anggota yang sesuai dengan keinginan BMT, bahkan bukan tidak mungkin BMT akan kehilangan anggota.

4. Memahami *sharia compliant* (kepatuhan syariah)

BMT tentu saja harus selalu dapat memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa produk/jasa yang ditawarkannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, misalnya tidak mengandung unsur spekulatif ataupun tipuan. Untuk itu, BMT membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi keilmuan *syariah muamalah* terkait keuangan dan ekonomi syariah. Untuk SDM dengan kompetensi demikian, saat ini BMT banyak terbantu dengan hadirnya DPS (Dewan Pengawas Syariah) yang wajib ada di setiap BMT.

Syariat Islam diharapkan tidak hanya digunakan pada produk-produk BMT saja, namun juga dalam berbagai proses

pengambilan keputusan manajerial di lingkungan bank Islam. Para komisaris, direksi dan seluruh karyawan, *back office* maupun *front liner*, seharusnya berusaha mengamalkan syariat Islam secara *kaffah* dan menerapkannya dalam setiap aktivitas yang mereka lakukan.

Sedangkan Muhammad (2007) membagi kembali kompetensi SDM iB menjadi empat bagian yaitu:

- 1) Kompetensi inti, perbankan syariah membutuhkan SDM yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan syariah.
- 2) Kompetensi perilaku, yakni kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat Islami, fleksibel, dan rasa ingin tahu yang tinggi.
- 3) Kompetensi fungsional, yang berkaitan dengan *background* dan keahlian dasar ekonomi syariah, operasi perbankan, administrasi keuangan dan analisis keuangan.
- 4) Kompetensi manajerial, perbankan syariah membutuhkan SDM yang mampu menjadi team leader, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.

2.1.3 Motivasi

Menurut Mathis (2001:89) merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Robbins (2013: 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Konsep motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak (mau) melakukan sesuatu.

Maslow membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan untuk memperoleh keamanan, kebutuhan bermasyarakat, kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (Robbins, 2011:215).

Maslow dalam Munandar (2008) menjelaskan individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tatattingkat. Begitu tingkat ini dipuaskan, individu tersebut tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting individu

tersebut untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda. Selanjutnya, Maslow mengajukan bahwa adalima kelompok kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*faali*)
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi
 - b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal, kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
4. Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Robbins dalam Sayuti (2006:72), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.1.4 Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekidjo (1999:4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pelatihan yang paling penting diperlukan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Kedua istilah tersebut ada terdapat berbagai pendapat, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmojo (1998:21) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi,

sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan.

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995:104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan menurut Wijaya (1995:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

- 2.1.1. Ahmad Turmudi (2009), dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD kabupaten Kebumen. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi mampu meningkatkan semangat kerja, prestasi kerja bagi karyawan.
- 2.1.2. Yuni Astuti (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattamwil di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan mopolatihan yang cukup, disiplin yang tinggi setiap karyawan, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan solidaritas antar karyawan.
- 2.1.3. Haris Afrizal (2014), dengan judul Pengaruh kualitas SDM, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyaana BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kualitas SDM, sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja BMT Bina Ihsanul Fikri secara simultan maupun parsial.

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT di Kabupaten Kebumen secara parsial.
- H₂: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT di Kabupaten Kebumen secara parsial.
- H₃: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT di Kabupaten Kebumen secara parsial.
- H₄: Diduga terdapat pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT di Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

3.1 Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian marketing BMT di Kabupaten Kebumen yang tergabung di Perhimpunan BMT, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah variabel kualitas SDM, motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

1. Variabel dependen (terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas SDM, motivasi, dan pelatihan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Kualitas SDM (X_1)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Menurut (Muhammad, 2007) kualitas SDM terukur pada indikator :

- k. Kompetensi Inti tentang visi perbankan syariah.
- l. Kompetensi perilaku islami.
- m. Kompetensi fungsional tentang kemampuan di bidang ekonomi syariah.
- n. Kompetensi manajerial.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi adalah proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins (2006:167) pengukurannya dibatasi pada indikator :

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari.
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.

- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- g. Kesetiaan dan kejujuran.
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

3. Variabel Pelatihan (X_3)

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan (Pandjojo dan Husman 1998 : 4). Indikator variabel pelatihan meliputi :

- a. Ketrampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.
- b. Produktifitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari ukuran biasa.
- c. Kemampuan adalah merupakan ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan

4. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja. Menurut Rivai (2013 : 85 - 86) dibatasi pada indikator :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Intiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* : menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah melalui kuisioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan

yang disusun sedemikian rupa, sehingga mudah menjawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan pembobotan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | skor=4 |
| 2. Setuju (S) | skor = 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) | skor = 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |

1.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui:

- a. Observasi, b. Studi Pustaka, c. Kuesioner,

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Arikunto (1996:120) menyatakan bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.6.2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian dengan jumlah karyawan 74 orang baik pria maupun wanita. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.7. Alat Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- | | | |
|---|---|--|
| r | = | koefisien korelasi <i>product moment</i> |
| x | = | nilai dari jawaban kuisisioner |
| y | = | nilai dari total jawaban kuisisioner |
| n | = | jumlah sampel (responden) |

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasilnya positif, serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka variable tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hasilnya negatif, serta $r_{hasil} < r_{tabel}$, maka variable tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010:365).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = koefisien reliabilitas

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Kriteria pengujian: Ghozali (2005:42)

- a. Jika *alpha conbarch* > 0,60 atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *alpha conbarch* < 0,60 atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variable yang bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1)

Bila antar variabel bebas terdapat korelasi sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi variable-variabel bebas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan : $VIF = 1 / \text{tolerance}$, artinya jika $VIF > 5$, maka variable tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variable bebas dan jika $VIF < 5$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Gejala

heterokedastisitas tidak mempengaruhi nilai koefisien dan konstanta yang dihasilkan analisis regresi linear, namun mampu menyebabkan membesarnya nilai t dan pada kondisi tertentu membuat variabel yang sebenarnya tidak penting menjadi terlihat penting secara statistik. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melakukan analisis pengaruh kualitas SDM, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen, penulis menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kualitas SDM

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Pelatihan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel kualitas SDM

b₂ = koefisien regresi variabel motivasi kerja

b₃ = koefisien regresi variabel pelatihan

e = *Standard error/residu*

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Keterangan:

t = nilai

b_j = koefisien regresi

Sbj = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Variabel Penelitian

Suatu kuesioner dinyatakan valid dan reliabel apabila pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akandiuukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dan reliabilitas data penelitian ini diukur dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh angka r_{tabel} sebesar 0,2287.

4.1.1. Uji Validitas

1. Variabel Kualitas SDM (X_1)

Hasil analisis uji validitas variabel kualitas SDM dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{1_1}	0,616	0,2287	Valid
X_{1_2}	0,678	0,2287	Valid
X_{1_3}	0,789	0,2287	Valid
X_{1_4}	0,701	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Dari table IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kualitas SDM dinyatakan valid.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Hasil analisis uji variabel motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{2_1}	0,544	0,2287	Valid
X_{2_2}	0,566	0,2287	Valid
X_{2_3}	0,504	0,2287	Valid
X_{2_4}	0,560	0,2287	Valid
X_{2_5}	0,468	0,2287	Valid
X_{2_6}	0,418	0,2287	Valid
X_{2_7}	0,405	0,2287	Valid
X_{2_8}	0,370	0,2287	Valid
X_{2_9}	0,518	0,2287	Valid
X_{2_10}	0,434	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Dari table IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel motivasi dinyatakan valid.

3. Variabel Pelatihan (X_3)

Hasil analisis uji validitas variabel pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
------	--------------	-------------	------------

X_{3_1}	0,715	0,2287	Valid
X_{3_2}	0,768	0,2287	Valid
X_{3_3}	0,766	0,2287	Valid
X_{3_4}	0,754	0,2287	Valid
X_{3_5}	0,804	0,2287	Valid
X_{3_6}	0,528	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Dari table IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel pelatihan dinyatakan valid.

4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_{1_1}	0,651	0,2287	Valid
Y_{1_2}	0,725	0,2287	Valid
Y_{1_3}	0,517	0,2287	Valid
Y_{1_4}	0,594	0,2287	Valid
Y_{1_5}	0,677	0,2287	Valid
Y_{1_6}	0,596	0,2287	Valid
Y_{1_7}	0,498	0,2287	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Dari table IV-8 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai kekonsistenan.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Kualitas SDM	0.646	0,60	Reliabel

2	Motivasi	0,617	0,60	Reliabel
3	Pelatihan	0,820	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,710	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variable kualitas SDM, motivasi, pelatihan dan kinerja dinyatakan reliable (andal) yang dapat kita lihat pada tabel koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya > 0,60.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

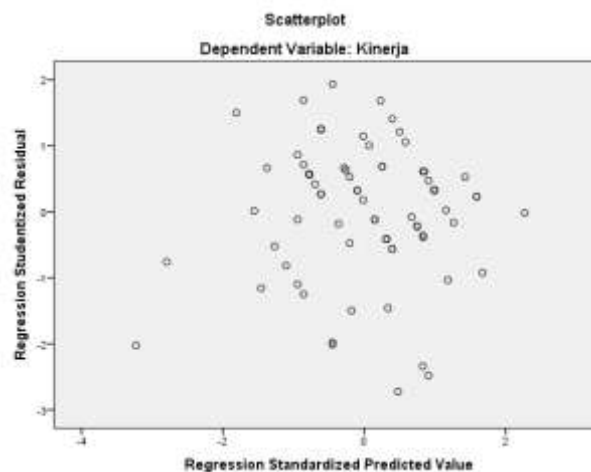
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas_SDM	.735	1.361
	Motivasi	.760	1.316
	Pelatihan	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF di sekitar angka 1 atau mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 dan besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

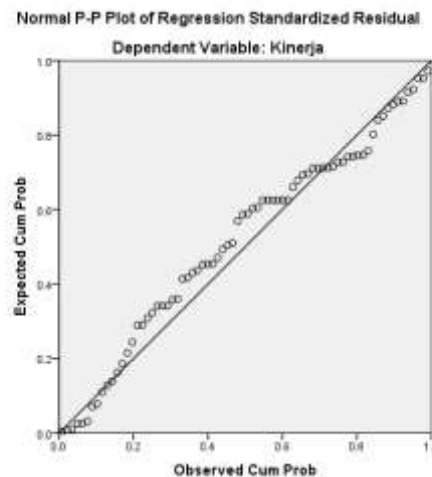
2. Uji Heterokedastisitas



Dependent Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar grafik uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas



Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.143	1.739		-.082	.935
Kualitas_SDM	1.097	.106	.700	10.368	.000
Motivasi	.152	.058	.173	2.604	.011
Pelatihan	.150	.052	.178	2.858	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -0,143 + 1,097X_1 + 0,152X_2 + 0,150X_3$$

1. Konstanta = -0,143

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak terpengaruh oleh variabel kualitas SDM, motivasi dan pelatihan maka nilai kinerja sebesar -0,143 poin.

2. Variabel Independen

a. Kualitas SDM = 1,097

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 1,097 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel kualitas SDM (X1) maka akan menaikkan kinerja sebesar 1,097 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. Motivasi = 0,152

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,152 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel motivasi (X2) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,152 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. Pelatihan = 0,150

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,150 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel pelatihan (X3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,150 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.1.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

a. Variabel Kualitas SDM

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 10,368 lebih dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel kualitas SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

b. Variabel Motivasi

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,604 lebih dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Variabel Pelatihan

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,858 lebih dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.110	3	82.037	76.309	.000 ^b
Residual	75.255	70	1.075		
Total	321.365	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kualitas_SDM

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 76,309 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel kualitas SDM (X_1), motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_1) secara simultan

3. Uji Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.756	1.03685

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kualitas_SDM

Sumber : Hasil Penelitian 2017(data diolah)

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,756 artinya 75,6% kinerja di pengaruhi oleh variabel kualitas SDM, motivasi, dan pelatihan, sedangkan sisanya 24,4% (100%-75,6%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen. Dengan kualitas SDM yang baik diharapkan bisa semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan maupun bagi organisasi.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kebumen. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingkat kinerja yang baik.
3. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT di kabupaten Kebumen. Adanya pelatihan mampu merubah pola pikir lama menjadi pola pikir baru yang lebih baik, mampu memelihara semangat kerja karyawan, mampu melaksanakan tugas sehingga dapat

menghasilkan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan rencana kerja sehingga target atau rencana dapat tercapai.

4. Kualitas SDM, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel tersebut saling menopang keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan

5.2 Saran

1. Hasil penilaian variabel kualitas SDM menunjukkan hasil yang baik sehingga perlu dipertahankan.
2. Hasil penilaian pada variabel motivasi kerja masih dibawah kualitas SDM, maka sebaiknya karyawan perlu selalu diberi motivasi yang tinggi untuk memperbaiki kinerja.
3. Hasil penilaian pada variabel pelatihan juga menunjukkan hal yang sama dengan variabel motivasi kerja, maka sebaiknya perusahaan selalu mencoba memberikan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Haris. 2014. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
- Akdon, dan Ridwan. 2006. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung : Dewa Ruci.
- Anggraeni, Neni. 2011. “ Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.” *Jurnal Penelian Pendidikan*. Vol.12 No.2 Oktober
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, Yuni. 2012 . Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattamwil di Kabupaten Kebumen. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Edwin, B Flippo. 2002. *Personal Manajemen*. Edisi Ke – 7 . Jilid 2. Terjemahan Alfonso. Jakarta : Erlangga.
- Dale, M. 2003. *Developing Managemen Skill (Terjemahan)* . Jakarta : Gramedia.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014 . Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada BMT Taruna Sejahtera). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Salatiga : Program Study Perbankan Syariah STAIN Salatiga.

- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Gouzali, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Hadiwinata, Bob Sugeng. 2002. *Politik Bisnis Internasional*. Yogyakarta: kanisius.
- Hisyam,MS. 2014. *Panduan LKM BMT*. Cet. Ke -1. Tangerang Selatan : CV Arba Multi Sarana.
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudah, Siti. 2014 .Pengaruh Kepemimpinan,Budaya Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan (Study pada BMT jaringan MCI DIY).Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan).Yogyakarta : akultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Mathis,R.L dan J.H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad, 2007. *Lembaga Ekonomi Syariah*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 1994. *Evaluasi Pelatihan Dalam rangka Peningkatan Produktifitas*. Bandung : Maju Mundur.
- _____. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Octobery,Revnusa.2015. “ Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah.” Dosen FKIP Palangkaraya.
- Pandoyo dan Husman.(1998:4). [Online]. Tersedia <http://masimamgun.blogspot.com/2010/04/pendidikan-dan-pelatihan-sumber-daya.html>.

- Perhimpunan BMT Indonesia. 2014. *Pedoman Perencanaan Pengelolaan dan Pengembangan Insan BMT*, Jakarta : PBMTI
- Prasetyo, Vicky A. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Skripsi Sarjana. (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Sthephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi Ke – 9* . Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Gramedia.
- _____. 2004. *Manajemen*. Edisi Ke – 7. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2006. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey : Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Turmudi, Ahmad. (2009). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kabupaten Kebumen*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta
- Werther, Willian B. dan Davis, Keith. 1996. *Human Resource and Personal Management*. 5th ed. New York : Mcgrow-Hill