

BAB V

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti secara langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada karyawan yang melakukan pembiayaan di *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Data yang didapat kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 23,0 dalam pengolahan data hasil angket tersebut, peneliti bertujuan untuk menjelaskan :

1. Hubungan pelatihan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Tulungagung.

Hasil penelitian dilapangan, dapat diketahui bahwa hubungan pelatihan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya tanggapan karyawan yang dinyatakan setuju bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan di *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Adanya pertimbangan variabel dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dihasilkan dari hasil uji SPSS yaitu pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap dan kecakapan.

a. Pengetahuan

Variabel yang dihasilkan dari uji SPSS dan didukung oleh deskripsi responden yang mencakup variabel pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹²

Penelitian ini didukung oleh Qs. Al hasyr ayat 18 ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkan menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya, begitu juga dengan sistem pelatihan seperti yang diterapkan di *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung harus melakukan pelatihan karyawan guna mengembangkan pekerjaan yang mereka miliki saat ini.

Allah telah memulikan manusia dengan memberikan akal dan tugasnya manusia sendiri untuk melatih dan mengembangkan untuk memajukan *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung. Berdasarkan tanggapan responden tentang pelatihan karyawan pada *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pelatihan terhadap meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika pelatihan yang dilaksanakan di *Baitul Maal wa Tamwil* Pahlawan Tulungagung sangat baik. Sehingga, bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

⁹² Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), hal.217

Hal ini sesuai dengan teori yang ada, bahwa menurut Moekijat dalam bukunya yang berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia” tahun 2007 menyatakan Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan ketrampilan khusus bagi karyawan sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang bagi karyawan. Program pelatihan tidak hanya penting bagi individu tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.⁹³

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henik Khoirul Mufidah⁹⁴ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan prestasi kerja karyawan. Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai pelatihan sangat berhubungan dengan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian dilapangan, dapat diketahui bahwa hubungan pengembangan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya tanggapan karyawan yang dinyatakan setuju bahwa pengembangan merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan di *Baitul Maal wa Tamwil Pahlawan*

⁹³ Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2007), hal.8

⁹⁴ Henik Khoirun Mufidah, pengaruh pelatihan, penempatan dan pemindahan karyawan di koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah baitul maal wat tamwil muhammadiyah surya madinah tulungagung, IAIN Tulungagung, 2018.

Tulungagung. Adanya pertimbangan variabel dari pengembangan sumber daya manusia yang dihasilkan dari hasil uji SPSS yaitu nilai, minat, bakat, atribut personal dan kekuatan kompetensi yang dimiliki.

a. pengembangan

Variabel yang dihasilkan dari uji SPSS dan didukung oleh deskripsi responden yang mencakup variabel pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.⁹⁵ Berdasarkan tanggapan responden tentang pengembangan sumber daya manusia pada *Baitul Maal wat Tamwil* Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Qs. Al mujadalah ayat 11 menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang memiliki keluasan ilmu pengetahuan, fleksibel serta responsif terhadap perkembangan di berbagai bidang, terutama pendidikan, Allah memberi perbedaan orang yang berilmu pengetahuan dan orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan : *“katakanlah adakah sama orang-orang yang berilmu pengetahuan dan orang-orang yang tidak berilmu pengetahuan.”* Dengan berbekal ilmu pengetahuan tersebut, Sumber daya manusia diharapkan mampu

⁹⁵ Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2007), hal. 8

mengantarkan lembaganya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Hal ini sesuai dengan teori yang ada, heldjachman dan suad husnan manajemen personalia 2009 yang menyatakan Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien.⁹⁶

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hevi prima yunita⁹⁷ yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁹⁶ Heldjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009), hal. 74

⁹⁷ Hevi prima yunita, *analisis strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan tulugagung*, IAIN Tulungagung, 2018.