BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner terhadap karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung, maka pada bab ini akan dilakukan pembahasan yang merupakan hasil analisa data serta kesesuainnya dengan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Berikut ini adalah tabel hasil penelitian yang menggambarkan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap terikat (Y) dan pembahasan rumusan masalah:

A. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan tabel BMT Sahara Tulungagung pada frekuensi pengalaman (X1) diperoleh mean tertinggi pada indikator X1.2, dengan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja ditempat yang lain (sebelumnya) sangat membantu pekerjaan dan kinerjanya saat ini. Jadi dapat diketahui secara umum bahwa karyawan BMT Sahara Tulungagung yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X1.1 dan X1.5, dengan pernyataan pengalaman dalam pendidikan seseorang memengaruhi kinerja karyawan dan pernyataan lama waktu/masa kerja yang panjang akan memengaruhi kinerja karyawan. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan

bahwa rata-rata jawaban menilai pengalaman pendidikan dan lamanya waktu kerja seorang karyawan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pada hasil penelitian di BMT Istiqomah Tulungagung, pada frekuensi pengalaman (X1) diperoleh mean tertinggi pada indikator X1.2, X1.3, dan X1.4 dengan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja ditempat yang lain (sebelumnya) sangat membantu pekerjaan dan kinerjanya saat ini (X1.2), pembagian kerja yang baik dalam perusahaan berpengaruh bagi keterampilan kerja (X1.3) dan kemampuan atas peratan kerja membantu dalam optimalnya kinerja karyawan (X1.4). Jadi dapat diketahui secara umum bahwa karyawan BMT Istiqomah Tulungagung yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, pembagian kerja, dan kemampuan atas alat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X1.1, dengan pernyataan pengalaman dalam pendidikan seseorang memengaruhi kinerja karyawan. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan bahwa rata-rata jawaban menilai pengalaman pendidikan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih

besar dari nilai alpha. Sehingga dapat diketahui bahwa pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pendapat ini dibenarkan oleh analisa Bill Foster. Bahwa sangat mungkin pengalaman kerja terbentuk melalui tingkat pengetahuan, keterampilan, dan bukan semata-mata oleh rentang atau jenjang seorang karyawan bekerja. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya saja dalam ukuran lama bekerja atau senioritas. Menurut nitisemito senioritas atau sering disebut dengan istilah *"lengeht of service"* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantug dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya degan baik. [69]

Pendapat Nitisemito dapat dibenarkan dengan penekananya pada aspek kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang terbaik. Sealain itu, ada banyak aspek dalam

[69]Cut Yunita, et. All.,"*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan,Masa Kerja dan Jabatanterhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada PemerintahAceh" dalam Jurnal Akutansi Vol.1, No. 2,2013), hlm. 3*

mengetahui pengalaman kerja seseorang: Beberapa hal atau faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman seseorang menurut Djauzak yaitu semakin lama waktu seseorang melaksanakan tugasnya akan memperoleh pengalaman kerja lebih banyak. Frekuensi seorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.Banyaknya jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanakan tugas yang lebih baik.[70]

Faktor-faktir yang ada dalam pengalaman kerja di atas tidak semata-mata mengindikasikan dan penjaminan pada bentuk kinerja yang lebih baik. Artinya, tidak selamanya pengalaman karyawan hadir dalam keragka internal, bisa juga karena pengaruh eksternal seperti dalam poin ‘d’, yakni bagaimana penerapan keterampilan dan pengetahuan, juga sangat dimungkinkan adanya pembagian kerja dalam sistem lembaga.

Pengalaman kerja seorang karyawan juga ditentukan oleh kemampuannya dalam mengoperasikan alat-alat kerja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Bill Foster dalam memberikan gambaran mengenai aspek-asoek yang dalam pengalaman juga menimbang ingkat penguasaan

[70] Ahmadi,Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 57

seseorang dalam pelaksanaan aspek- aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan[71].

Dengan demikian, variabel pengalaman dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel pengalam tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Betapapun demikian, faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh secara simultan.

B. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan tabel BMT Sahara Tulungagung pada frekuensi latar belakang pendidikan (X2) diperoleh mean tertinggi pada indikator X2.4, dengan pernyataan bahwa jenjang atau tingkat pendidikan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Jadi dapat diketahui secara umum bahwa jenjang atau tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Tulugagung. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X2.2, dengan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan non-formal yang bersesuaian dengan bidang kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan bahwa rata-rata jawaban menilai bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan non-formal yang bersesuaian dengan bidang kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas

[71] *Ibid.*,Hlm. 5.

signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pada hasil penelitian di BMT Istiqomah Tulungagung, pada frekuensi latar belakang pendidikan (X2) diperoleh mean tertinggi pada indikator X2.5, dengan pernyataan bahwa semakin tinggi tingkatan pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jadi dapat diketahui secara umum bahwa karyawan BMT Istiqomah Tulungagung yang memiliki tingkatan pendidikan yang semakin tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X2.1, dengan pernyataan bahwa latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang kerja seorang karyawan berpengruh terhadap kinerja karyawan. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan bahwa rata-rata jawaban menilai latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dr. Berry Priyono bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor bagi kemampuan karyawan. Hal ini juga berarti bahwa meningkatnya kualitas

seorang karyawan dalam bekerja[72]. Sementara itu, ia mengkategorikan kembali pendidikan formal dan pendidikan non formal. Pendidikan non formal dilakukan sebab bekal percakapan yang diperoleh dari lembaga pendidikan tidak memadai untuk dipergunakan secara mandiri, karena yang dipelajari di lembaga pendidikan sering kali hanya terpaku pada teori, sehingga peserta didik kurang inovatif dan kreatif.[73]

Kesesuaian latar belakang pendidikan juga dipandang sebagai indikatir dari kinerja seorang individu diungkapkan dalam penelitian Rio Tanjung. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.[74]

Latar belakang pendidikan juga dijelaskan sangat berpengaruh dalam terbentuknya seorang individu, juga bagi seorang karyawan. Sebagaimana hasil penelitian Anwar Prabu. Menurutnya, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan seorang individu. Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu,

---

[72] Kunanda,*Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.1

[73] *Ibid*,hlm.5

[74]Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Isentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan,* (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hlm. 8

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya[75].

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan tabel BMT Sahara Tulungagung pada frekuensi motivasi kerja (X3) diperoleh mean tertinggi pada indikator X3.4, dengan pernyataan bahwa motivasi kerja seorang karyawan tercipta dari lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diketahui secara umum bahwa karyawan BMT Sahara Tulungagung memiliki motivasi kerja yang berasal dari lingkungan kerja dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X3.2 dengan pernyataan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan bahwa rata-rata jawaban menilai motivasi kerja yang tinggi tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pada hasil penelitian di BMT Istiqomah Tulungagung, pada frekuensi motivasi kerja (X3) diperoleh mean tertinggi pada indikator

[75] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11, (Bamdung: PT Remaja Rosdakarya ,2013), hlm. 67-68

X3.5, dengan pernyataan bahwa pimpinan kerja yang berperan memeberikan motivasi kerja akan memengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat diketahui secara umum bahwa karyawan BMT Istiqomah Tulungagung yang memiliki pimpinan yang berperan memberikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun mean terrendah terdapat pada indikator X3.3, dengan pernyataan bahwa seseorang yang memiliki tujuan kuat dalam bekerja akan berpengaruh bagi kinerja karyawan. Maknanya, indikator terakhir menunjukkan bahwa rata-rata jawaban menilai adanya seseorang yang memiliki tujuan kuat dalam bekerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan berdasarkan uji t dimana t_{hitung} pengalaman lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh M. Kadarisman. Menurutnya, Motivasi sebagai pendorong perilaku ke arah pencapaian tujuan yang terdapat tiga elemen yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak dan tujuan yang diinginkan.[76] Tujuan dan pencapaian dalam sebuah lembaga juga mengindikasikan adanya kinerja yang baik oleh karyawan yang menjadi bagian di dalamnya.

Manfaat adanya motivasi kerja bagi kinerja karyawan juga dapat dijelaskan, sebab manfaat motivasi yang utama yaitu menciptakan semangat

[76]M.kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 276

kerja sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat. Selain itu manfaat yang diperoleh dalam bekerja orang yang memiliki motivasi yaitu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat maksutnya pekerjaan tersebut terselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan dikerjakan dengan adanya motivasi akan membuat orang tersebut semangat dan senang mengerjakannya. Selain orang merasa dihargai karena pekerjaannya benar berharga bagi orang termotivasi. Orang akan bekerja keras dan semangat selain dorongan untuk menghasilkan suatu target yang ingin dicapai.[77]

Sementara itu, dalam pencapaian suatu target dalam manjalankan fungsinya, faktor motivasi indovidu juga sangat penting. Kinerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan dan ketrampilan kerja serta sifat-sifat tertentu dari setiap individu[78]. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengetahui dan mengerjakan pekerjaannya.

---

[77]Iskak Arep dan Hendri Tanjung ,*Manajemen Motivasi, (*Jakarta: PT Gramedia, 2004), hlm. 16

[78] Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan,* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.17.No2.2015.Hlm.137.

D. Pengaruh Pengalaman, Latar Belakang Pendidikan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel pengalaman (X1), latar belakang pendidikan (X2), dan motivasi kerja (X3) dari BMT Sahara Tulungagung maupun BMT Istiqomah Tulungagung secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berbeda dengan uji t variabel latar belakang pendidikan (X2) memiliki pengaruh baik secara signifikan maupun simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan uji t dimana t_{hitung} latar belakang pendidikan lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Sehingga dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan semakin tinggi pula pengaruhnya bagi kinerja karyawan.

Sementara terhadap uji t variabel motivasi kerja (X3), ternyata memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung. Dimana t_{hitung} motivasi kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi

lebih kecil dari nilai alpha. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar prabu mangnunegara bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor psikologis(kemampuan) yang terdiri dari kemampuan IQ yang diketahui melalui faktor latar blakang pndidikan dan kemampuan reality yang dapat diketahui dari pengalaman serta faktor motivasi.