

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Maal wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow tentang Theory motivasi yang menyatakan bahwa seorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.¹

Sesuai juga dengan pernyataan McClelland yang dikenal sebagai teori kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Needs for Achievement*) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan

¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 176-177

kebutuhan seseorang akan berprestasi. Menurut McClelland bahwa karakteristik orang yang berprestasi tinggi,² dan Teori Victor H.Vroom yang menyatakan motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.³

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Cahyono, Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha) sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan berkembang (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).⁴

² Ibid,.....hal. 178

³ Ibid,.... hal.180-181

⁴ Puguh Dwi Cahyono, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putra 1912 Cabang Kayutangan Malang*, dilihat dalam [Http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) Diakses 15 Mei 2016

B. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori tentang pelatihan yang disampaikan oleh Rivai dan Simamora bahwa pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-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.⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anshari, hasilnya adalah regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan pelatihan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,773$, hal ini berarti antara pelatihan dan

⁵ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang:UIN-Maliki Press, 2012), 217.

prestasi karyawan mempunyai hubungan yang simultan atau nyata.⁶ Dan Akbar, hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan PT bank syariah mandiri cabang Bintaro dengan persentase perolehan skor variabel pelatihan dan kinerja sebesar 81,08 % dan 80,11 %.⁷

C. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung

Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Robert L. Manthis yang mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Pengembangan pegawai adalah usaha

⁶ Fauzan Nur Anshari, "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Sakti Contrindo Di Makassar", 2012, dilihat dalam <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2095> diakses 15 Mei 2016

⁷ Okky Muhammad Akbar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro*, 2014, dilihat dalam <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=18797&pRegionCode=TELUNI&pClientId=116>, diakses 15 Mei 2016

untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien.⁸

Sejalan juga dengan penelitian Amanda, dengan hasil penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya.⁹ Dan Aulia, Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai dengan koefisien penentunya sebesar 22,2 %, maksudnya adalah kontribusi program pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai sebesar 22,2 %.¹⁰

D. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung

Tujuan keempat dari penelitian ini adalah untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung

⁸ Heldjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), 74.

⁹ Widya Rashe Amanda, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bni Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*, (Surabaya, Thesis tidak diterbitkan, 2014) hal. 78

¹⁰ Ahmad Aulia, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai*, (Jakarta: penelitian tidak diterbitkan, 2011), hal.77

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Maal wa Tamwil di kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis, Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%,¹¹

¹¹ Khoirul Akhir Lubis, *pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*, (Medan, thesis tidak diterbitkan, 2008), hal. 6