

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoristis

1. Strategi

a. Pengertian strategi

Terdapat pengertian yang dikembangkan dari Stephanie K. Marrus, strategi pendefinisian sebagai proses penentuan rencana pimpinan yang berfokus secara kesinambungan suatu organisasi, susunan yang dibuat berfungsi menganalisa pencapaian rencana masa depan.¹⁴

“Strategi bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan dilaksanakan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan konsumen masa sekarang dan masa depan. Awal dari strategi berasal dari hal yang sudah terjadi, terjadinya kecepatan inovasi pasar yang diperlukan kompetensi ini (*core competencies*). Perusahaan akan menerapkan suatu kompetensi yang berdasarkan inovasi.”¹⁵ Strategi telah menjadi area penelitian yang menarik dan menantang, lebih dari satu decade. Perkembangan ilmu yang semakin maju dengan perdebatan dari berbagai konsep yang dihasilkan dan dikembangkan secara strategis dan menurut pendapat dari Hambrick tentang situasi

¹⁴ Mukhlis Catio, dkk, *Manajemen Strategi*, (Indgo Media: Tangerang, 2021), hal. 05

¹⁵ Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Yogyakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm.31

dari strategis yang berakibat tidak konsisten melalui pengembangannya.

Tang dan Tomas memaparkan dengan adanya kesulitan dalam pengembangan suatu strategi akan membuat perkembangan ilmu menjadi tak sama.¹⁶ Menurut Rumelt memaparkan bahwasanya strategi berkembang pada bidang ekonomika, sosiologi organisational, ilmu politik maupun psikologi.

b. Perkembangan manajemen strategi

Menurut Rumelt pengelompokan manajemen strategi sebelum tahun 1960 diartikan sebagai *precursor* atau *prehistoric*. Karya yang dipelajari dengan dasar peran manajemen kemudian pilihan strategi sebelum manajemen strategi. Periode 1980-2005, strategi mengalami pertumbuhan yang pesat, muncul karya yang mendominasi dan memiliki perkembangan strategis.

2. Pimpinan

Pengertian pimpinan adalah posisi, jabatan, atau orang yang memiliki kedudukan tertinggi dalam suatu organisasi. Sebutan lainnya sebagai pimpinan organisasi adalah presiden, ketua, kepala, *manager*, bos, *Chief Executive Officer (CEO)*, *supervisor* dan lain sebagainya.

Kepemimpinan yang sering disebut "*Leadership*". Menurut Ensiklopedia yang dianggap sebagai suatu hubungan dengan suatu kelompok atas dasar kepentingan. Muhyidin Albarobis memaparkan

¹⁶ Mukhlis Catio, dkk, *Manajemen Strategi...*, hal.06

bahwa proses yang melibatkan pimpinan maka mempengaruhi keinginan dari kelompok yang disinggahi.

Kepemimpinan dengan pemahan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memberi pengaruh orang lain, hanya sebuah alat keinginan seseorang secara sukarela. Kepemimpinan diartikan sebagai proses pengaruh aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan. adapun implikasi yang disebutkan, yaitu:

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap bawahan maupun pengikut.
- b. Kepemimpinan memberikan distribusi dari kekuasaan anggota dengan cara berkemampuan yang cakap, kekuasaan akan berpengaruh pada pola tingkah laku dan cara mendapatkannya.¹⁷

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) yang disebut “*human resources*”, dengan diartikan sumber daya manusia bagian personal dalam organisasi. SDM memiliki kehandalan pikiran, perasaan, ketrampilan hingga suatu karya yang didasari dorongan individu. Tujuan yang mempengaruhi adanya pengembangan diberbagai bidang dan berguna sebagai aspek upaya peningkatan pada organisasi.

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.¹⁸ Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi

¹⁷ Muhyidin Albarobis, *Kepemimpinan Pendidikan, Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah Lingkungan Yang Terus Berubah*, Vol 7, (Yogyakarta: Insan Madani, 2012), hal.17

¹⁸ Ajabar, *Manajemen sumber daya manusia*, (Deepublish: Yogyakarta, 2020), hal. 16

sumber daya adalah suatu kontribusi yang pada dasarnya akan menjadi penentu kualitas dalam kapabilitasnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah SDM yang melakukan penciptaan dengan nilai secara kompetitif untuk penggunaan energi yang inovatif. Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber daya manusia dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat daya gunakan oleh organisasi. Dengan demikian istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).¹⁹

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terminology SDM merujuk pada orang-orang yang ada di dalam organisasi, SDM mendorong berbuat kreatif di setiap organisasi. Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁹ Surajiyo, dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Deepublish), 2020, hal. 1

MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, menyusun karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

MSDM memberikan keterlibatan dalam pengambilan keputusan dari seseorang yang berperan langsung dan direncanakan berdasarkan hal dalam organisasi yang terarah dengan pengawasan dari pihak dan membantu untuk mencapai suatu tujuan.

Pendayagunaan SDM yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu maupun kebutuhan organisasi itu sendiri agar potensi dapat digali secara penuh. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola SDM dari keseluruhan potensi yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta.

SDM pada artian bisnis, yang menggunakan kualifikasi sebagai pekerja pada organisasi sebagai loyalitas untuk mendapatkan gaji. Pemahaman suatu ilmu dalam konteks MSDM perlunya jangka yang panjang dan pendefinisian yang beragam. Tiga definisi yang dapat dipaparkan:

1. Menurut Amstrong bahwasanya MSDM dikelola dengan baik menggunakan cara dan berdasarkan kepentingan yang dibutuhkan.²⁰
 2. Menurut Keenoy pemaparannya mengenai kemaksimalan dari hasil SDM akan membantu memudahkan strategi bisnis mencapai tujuan.²¹
 3. Menurut Storey MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen SDM dan karyawan untuk memaksimalkan keunggulan dalam strategi *integrated*, *structural* dan teknik personel.²²
- b. Tugas dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memiliki proses untuk mampu bekerja secara terorganisir dengan SDM yang dimiliki dengan tugas daripada manajemen adalah aturan dalam pengorganisasian dari manfaat kedua belah yang bersangkutan. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah apa yang disebut dengan *POAC*, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak (*actuating*), pengawasan (*controlling*), kemudian fungsi operasional atau pelaksanaan adalah meliputi: pengadaan (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*),

²⁰ Ajabar, *Manajemen sumber daya manusia...*, hal. 65

²¹ Ibid..., hal. 66

²² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jepara: Unisnu Press, 2017), hal. 2

pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pemberhentian (*separation*).

Fungsi manajemen SDM untuk mengelola tugas dan keefektifan dari rasa puas terhadap loyalitas karyawannya, sebagaimana berguna untuk memfokuskan sumber daya menjadi lebih berkualitas. Adapun fungsi manajemen SDM dengan singkatan *POAC* yakni:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, karena merencanakan, menyusun kebijakan, mengatur tata kelola perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.²³ Tugas dalam merencanakan yang diantaranya memberikan target, pelaksanaan suatu acara, mengatur biaya, memperhatikan standar operasional sebagai pedoman pekerjaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu hal yang menjadi alat sebagaimana untuk memperoleh tujuan bersama dari kegiatan yang besar menjadi tanggung jawab khusus serta pembagian fungsi secara jelas membuat pekerjaan menjadi terukur dan mempunyai struktur dari uraian yang diharapkan.

3. Penggerak (*Actuating*)

²³ Ibid..., hlm.4

Pelaksanaanya memerlukan adanya pemimpin yang dapat merencanakan kegiatan menjadi lebih efektif, pemimpin memberikan suatu instruksi dengan tanggung jawab yang mampu mengkoordinir dari wewenang yang telah disepakati bersama. Setiap orang memiliki tugas yang berbeda ini membuat pekerjaan menjadi cepat dengan pemimpin yang selalu membantu pergerakan secara pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)²⁴

Agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik, diperlukan adanya suatu pengawasan yang mana pengawasan dilakukan secara ketata dan tepat. Untuk mengorganisir suatu perusahaan menjadi terarah dan dapat dikendalikan apabila mengalami suatu hambatan di dalam pelaksanaannya.

Menurut Stoikovska dan Serafimovic untuk fungsi dalam pelaksanaan manajemen SDM yakni:

- a) Pengadaan (*Recruitment*) merupakan suatu tahapan dari menarik, menyeleksi, penetapan, dan orientasi pada kebijakan kebutuhan SDM di dalam perusahaan.
- b) Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis dan terkonsep karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

²⁴ Ibid..., hlm.5

- c) Kompensasi (*Compensation*) merupakan pemberian hak dalam bentuk gaji yang dianggap sebagai hal balas jasa dari perusahaan karena telah mendapatkan imbalan dari kinerjanya.
- d) Pengintegrasian (*Integration*) merupakan kegiatan yang mementingkan perusahaan dalam mendapatkan SDM unggul namun dengan terjalinnya kerja sama yang menguntungkan.
- e) Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan pemeliharaan atas kondisi baik jiwa, psikis, dan loyalitas dari karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan sampai masa pensiun.
- f) Pemberhentian (*Separation*) merupakan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan beberapa hal sesuai peraturan dari perusahaan.²⁵

c. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sejarah perkembangan ilmu manajemen, maka manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan ilmu yang secara umum, pada pertengahan tahun 1800-an Robert Owen melakukan penelitian di tempat ia bekerja sebagai manajer, yaitu pabrik pemintalan kapas di New Lanark Skotlandia, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwasanya mesin

²⁵ Ibid..., hlm.7

dan manusia akan diberikan sesuai kebutuhan baik tunjangan hingga gaji maka akan mampu meningkatkan produktifitas.

Dalam perkembangan selanjutnya perhatian terhadap faktor manusia sebagai sumber daya manusia jauh lebih meningkat, hal ini disebabkan karena perkembangan ilmu pengetahuan manajemen lebih baik, kemudian peran organisasi serikat pekerja, hal ini merupakan faktor yang memperbaiki nasib para pekerja atau karyawan, maka pada sekitar pertengahan abad ke-20 atau tahun 1950-an, para ahli mengkaji dengan adanya peran SDM dalam pengorganisasian, dengan secara langsung adanya organisasi akan muncul seiring dengan tujuan yang sama dengan bergabung dalam organisasi serikat pekerja atau organisasi buruh, dan pekerja sering menyampaikan aspirasinya lewat organisasi tersebut. Dalam menuntut hak-hak yang tidak dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Aktivitas manajemen sumber daya manusia berkembang di negara-negara maju seperti di Inggris dan Amerika Serikat dan di Australia ketika negara-negara ini mengadopsi proses kerja produksi masa, mengikuti perkembangan revolusi industry. FW Taylor menjadi salah satu tokoh besar yang berperan penting dengan Gerakan Manajemen Ilmiah digunakan untuk menghasilkan perkembangan ilmu pada saat ini dan sistem waktu yang terjadi. Penggunaan perangkat akan mengorganisir produksi melalui pengembangan yang lebih murah.²⁶ Dengan hal itu

²⁶ Ibid..., hlm.8

perusahaan mampu menciptakan suatu tugas yang memiliki series sama.

Pentingnya kontribusi manusia dalam sebuah organisasi yang sedang berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata memberikan pengaruh terhadap daya saing organisasi atau perusahaan. Manusia menjadi salah satu faktor penting dalam suatu korporasi sebab proses pemberian tata kelola pada kebaikan sisi karyawan sebagai salah satu hal dalam menaikkan produktivitas yang didorong dari manajemen personalia dan mampu menjadi kejian manajemen SDM.

Berkembangnya manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, ilmu pengetahuan, pendidikan, dan tuntutan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan atau diproduksi. Para ahli pada abad ke-29 pengorganisasian yang mewujudkan adanya hubungan dari manusia dan juga kelompok atas perkembangan dari ekonomi dan sospol berdasarkan kemajuan dari teknologi masa kini.

Mengembangkan ilmu manajeen SDM harus lebih sistematis dan juga melaksanakan fungsi pengarahan dan juga mengawasi setiap hal yang berkaitan dengan tujuan usaha. Seorang manajer harus mengambang tugas dalam menganalisa kemampuan pasar yang bergejolak dari pengaruh segala bidang dan perusahaan memiliki spesifikasi untuk cara yang dapat diambil sebagai kebijakan tahapan mengembangkan keeratan dari rencana ynag strategis hingga

terbentuknya tenaga kerja berdasarkan dari organisasi yang di jalankan.²⁷

Adapun tujuan dan manfaat dari perkembangan sumber daya manusia terletak pada peningkatan dari kemampuan, ketrampilan dan juga bersikap menjadi pola capaian program dlam organisasi. Adapun pengembangan peningkatan antara lain:

- 1) Mengetahui pelaksanaan dengan detail
- 2) Pertumbuhan organisasi
- 3) Tujuan yang akan dicapai
- 4) Kerjasama dalam target pekerjaan
- 5) Informasi yang didapat
- 6) hambatan organisasi
- 7) Hubungan organisasi dengan lingkungan
- 8) Kebijakan oragnisasi
- 9) Sistem dan prosedur pekerjaan
- 10) Sikap karyawan dalam bekerja²⁸

5. Kinerja

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*Performance*”. Menurut Nawawi adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kera dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak

²⁷ Ibid..., hal.10

²⁸ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2010), hal.87

melampaui batas waktu yang disediakan.²⁹ Sedangkan menurut Simamora kinerja karyawan adalah tingkat di mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.³⁰

Menurut Ainsworth, dkk kinerja yang berakhir dari titik sesuatu hal pada lingkungan tertentu dengan produk yang tidak terlihat secara langsung.³¹ Hasil yang diperoleh pada tingkat dan mutu dikehendaki dengan baik dan perlu adanya kepuasan terhadap kinerja yang terfokus dari luaran dalam hal kesepakatan dari organisasi.³²

Menurut Sudono dengan memaparkan tentang definisi berbagai artian, antara lain.³³

- a. Produktivitas rasio terhadap seluruh faktor produksi.
- b. Dewan produktivitas nasional Indonesia merumuskan produktivitas tentang kualitas lebih baik dari kemarin.
- c. Produktivitas dayaguna yang terpadu dengan SDM yang terampil untuk sumber lain dalam mengembangkan seluruh masyarakatnya dalam mengakses pemerolehan sumber informasi dan meningkatkan standar dalam kehidupannya.

²⁹ Wahyunita Sitinjak, *Kinerja Karyawan*, (Media Sains Indonesia: Bandung, 2021), hal. 02

³⁰ Ibid..., hal. 03

³¹ Made Astrama, *Perilaku Kerja Inovatif, budaya organisasi dan kinerja karyawan: konsep dan aplikasi dalam penelitian*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hal. 05

³² Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hal. 9

³³ Made Astrama, *Perilaku Kerja Inovatif, budaya organisasi dan kinerja karyawan: konsep dan aplikasi dalam penelitian...*, hal. 43

d. Produktivitas merupakan kemampuan dari dorongan yang terjalin dengan kemajuan pada masyarakat sosial dengan sasaran ekonomi dan nisbah dari suatu kegiatan sebagai pengorbanan pada perwujudan hasil.³⁴

6. Divisi Marketing

Marketing adalah suatu proses dan manajerial yang membuat individual atau kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan diinginkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan produk dengan nilai yang baik kepada pihak lain yang tentunya disampaikan melalui jasa dari produsen ke pembeli.

Peranan marketing pada perkembangan saat ini berfokus pada laba yang dihasilkan dalam menarik pelanggan dan sasarannya lebih menjanjikan dengan target nilai, harga yang menarik hingga didistribusikan dengan baik dan promosi secara efektif atas pertahanan pelanggan yang berdasarkan kepuasan pelanggan.

Sedangkan manajemen pemasaran merupakan usaha dalam rencana dan implementasi sebagai wujud pengawasan dari pengendalian kegiatan pemasaran organisasi yang pada fungsinya mampu memberikan analisa yang kuat terkait pasar dan diperolehnya peluang menduduki pasar secara dominan.³⁵

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 122

³⁵ Agustina Shinta, dkk, *Koperasi BMT Teori Aplikasi dan Inovasi*, (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika, 2020), hal. 9

7. Baitul Maal Wa Tamwil

Di Indonesia, dengan program yang efektif dalam pemutusan kemiskinan berperanlah suatu lembaga yang disebut BMT . Lembaga keuangan mikro memiliki operasional bagi hasil dengan pertumbuhan dari bisnis membela kepentingan dari fakir miskin, landasan dari sistem ekonomi tokoh yang bersangkutan atas fungsi utama Baitul Tamwil untuk mengembangkan usaha dengan produktif sebagai peningkatan usaha mikro sebagai tunjangan dari proses pembiayaan ekonomi. Dan yang kedua Baitul Maal (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infaq, sedekah dan mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya

BMT dengan keunggulan berbasis syariah dan membawahi pada sistem bagi hasil koperasi lembaga swadaya masyarakat (LSM). Selain itu, Mu'alim dan Abidin (2005) memaparkan bahwasanya dengan organisasi yang baik dan kerjasama yang baik akan memutuskan kemiskinan secara sistem. BMT mengembang dari Bank Syariah, BPR Syariah dan organisasi islam yang saat ini mencapai jutaan peminat.³⁶

Dari pemaparan definisi BMT dari operasional Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil sebagaimana peraturan dasar *Baitul Maal Wa Tamwil* yang berperan sebagai lembaga ekonomi dengan usaha produktif pada peningkatan investasi dan memberikan keberlangsungan usaha kecil bahkan dnegan prinsip syariah.

³⁶ Ibid..., hal. 9

Adapun visi dan misi BMT antara lain sebagai berikut:

a. Visi

Titik tekan perumusan visi BMT adalah mewujudkan lembaga yang professional dan dapat meningkatkan kualitas ibadah.

b. Misi

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan.³⁷

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Referensi yang didapatkan penulis dari hasil penelitian sebelumnya dan dapat diterapkan dalam proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Sebagaimana referensi yang diperoleh penulis antara lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Yusron & Sodik ³⁸	Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari.	Tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari	jenis penelitian deskriptif	penelitian kuantitatif Dan analisis penelitiannya menggunakan regresi berganda.
2.	Ludfia Dipang ³⁹	Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja	pengembangan daya manusia berpengaruh positif dan signifikan	sumber data yang digunakan yaitu data primer yang menggunakan	penelitian kuantitatif dan pada teknik yaitu

³⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal.127

³⁸ Ahmad Yusron & Sodik, *Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari*, Kendari, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No.3, 2018, hal. 01

³⁹ Ludfia Dipang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Manado ...*, hal.1080

		karyawan pada PT. Hasrat Abadi Manado	terhadap kinerja karyawan.	penelitian langsung dan data sekunder dari literatur	regresi linier berganda.
3.	Miftahudin, dkk ⁴⁰	Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan	strategi yang dilakukan dalam pelatihan dengan cara on the job dan merekomendasikan karyawannya untuk mengikuti pelatihan di luar lembaga.	metode deskriptif, pendekatan kualitatif.	teknik pengumpulan data.
4.	Dea Wilyi Angraini (2018) ⁴¹	Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar ekonomi.	Menggunakan variabel pengembangan keryawan	metode penelitian kuantitatif. analisis regresi linier sederhana
5.	Anggi Selviana (2020) ⁴²	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	SDM dengan cara mengadakan Pendidikan, pemberian penghargaan dan insentif berupa bonus pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.	variabel pengembangan kinerja karyawan	variabel lain & regresi linier

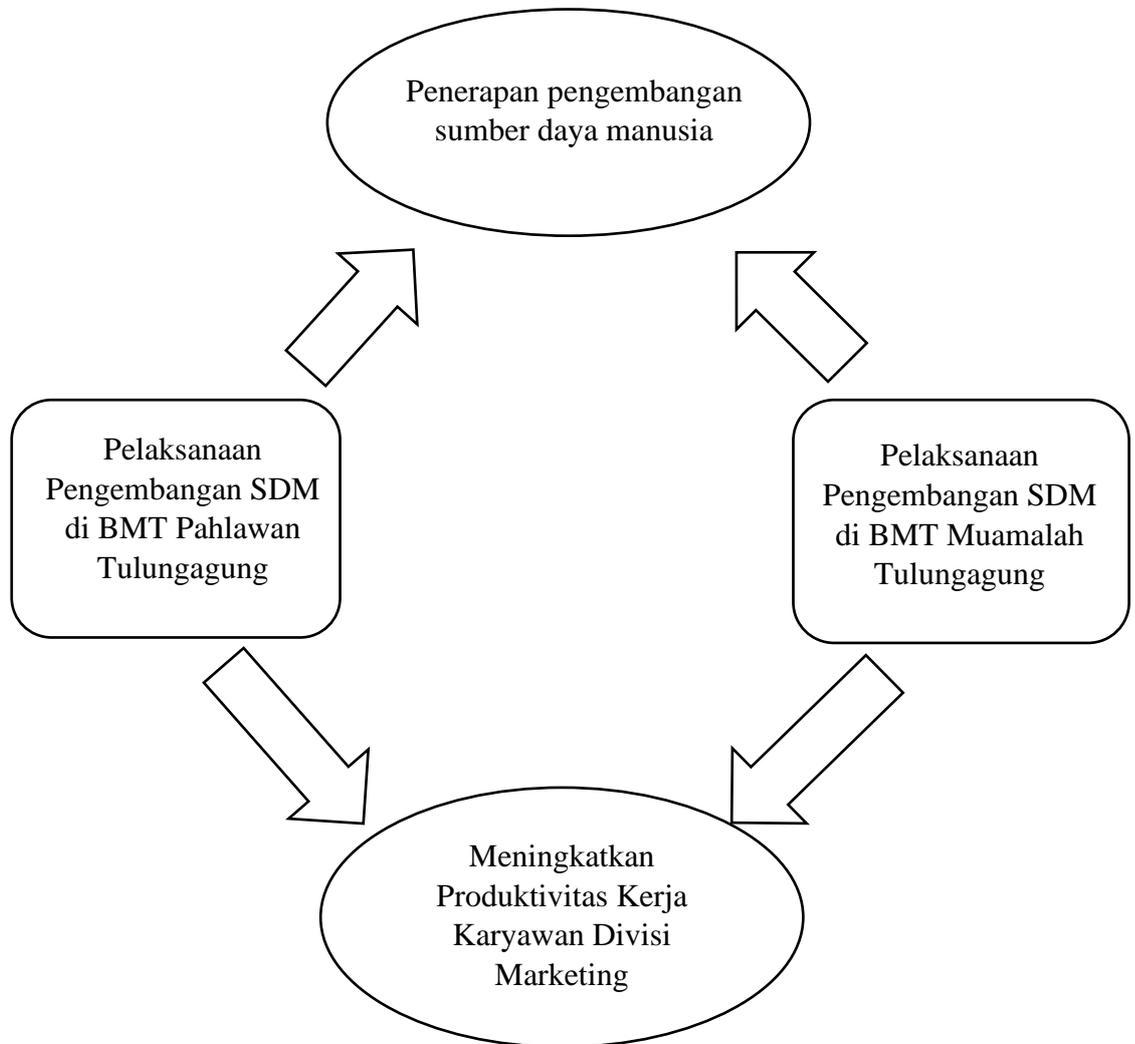
⁴⁰ Miftahudin, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan...*, hal. 01

⁴¹ Dea Wilyi Angraini, *Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur*, (Metro: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 58

⁴² Anggi Selviana, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur*, (Metro: Skripsi Tidak Diterbitkan 2020), hal. 54

C. Paradigma Penelitian

**Grafik 2.1
Paradigma Penelitian**



Berdasarkan kerangka diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan judul “Strategi Pimpinan BMT Dalam Mengembangkan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Marketing di BMT Pahlawan dan BMT Muamalah Tulungagung”. Dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) yang akan diteliti antara lain BMT Pahlawan dan BMT Muamalah Tulungagung. Dari judul diatas akan dianalisis

upaya pengembangan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya pada lembaga tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yaitu meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing di kedua lembaga. Setelah mendiskripsikan masing-masing upaya pengembangan sumber daya manusia, selanjutnya akan dianalisis dan didiskripsikan untuk memperoleh hasil yang relevan.