

<b>Accepted:</b> Juli 2021	<b>Revised:</b> Juli 2021	<b>Published:</b> September 2021
-------------------------------	------------------------------	-------------------------------------

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Di Kabupaten Tulungagung Perspektif Islam**

**Muhamad Ali Tamrin**

Institut Agama Islam Faqih Asyari (IAIFA) Kediri, Indonesia

*Email : ali.tamrin88gmail.com*

### ***Abstract***

*The development of baitul maal wa tamwil (BMT) in Tulungagung which of course must also be supported by adequate human resources, both in terms of quality and quantity. To achieve the goal of baitul maal wa tamwil, of course, employees are needed who are able to carry out their respective duties, as evidenced by optimal work performance. And to optimize the performance of the work, it takes motivation both from yourself and from outside, and it takes training and human resource development. Furthermore, this study aims: To test the influence of motivation, the influence of training, the influence of human resource development on the work performance of baitul maal wa tamwil employees in Tulungagung Regency; In addition, it aims to jointly test the influence of motivation, training, and human resource development on the work performance of baitul maal wa tamwil employees in Tulungagung Regency from the results of research can be concluded: There is a significant influence together from work motivation, training, human resource development on the work performance of Baitul Maal wa Tamwil employees in Tulungagung district.*

**Keywords:** *Job Motivation, training, human resource development, work performance*

## Abstrak

Perkembangan baitul maal wa tamwil (BMT) di Tulungagung yang tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai tujuan baitul maal wa tamwil tentunya diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas mereka masing-masing, yang dibuktikan dengan prestasi kerja yang optimal. Dan untuk mengoptimalkan prestasi kerja tersebut maka diperlukan motivasi kerja baik dari diri sendiri ataupun dari luar, serta dibutuhkan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani. Selanjutnya penelitian ini bertujuan : Untuk menguji pengaruh motivasi, pengaruh pelatihan, pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung; selain itu bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di Kabupaten Tulungagung dari hasil penelitian dapat disimpulkan: Ada 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.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani, prestasi kerja

## Pendahuluan

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem lembaga keuangan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Masyarakat berkeinginan untuk menghindari riba dalam setiap transaksi bermuamalahnya. Maka dari itu perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia sangat pesat sekali.

Perkembangan lembaga keuangan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas yang ada sekarang ini menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis maupun praktis dalam perbankan syariah. Tentunya kondisi ini cukup memengaruhi produktifitas dan profesionalisme lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik adalah yang optimal karena prestasi karyawan

merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. pemberdayaan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan yang akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian prestasi kerja perusahaan. Menurut Mangkunegara bahwa prestasi kerja adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”<sup>1</sup>

Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan juga lembaga social ekonomi, mempunyai ruang lingkup mikro yaitu Baitul Maal wa Tamwil (BMT) yang dari tahun ketahun semakin menunjukkan eksistensinya. Pada dasarnya hukum BMT adalah badan hukum koperasi, sedangkan Pengertian mengenai koperasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 yang mendefinisikan koperasi sebagai "Badan Usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan-badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan".<sup>2</sup>

Selanjutnya Baitul Maal wa Tamwil yang disingkat BMT secara terminologi merupakan suatu akronim yang berasal dari bahasa arab yakni Baitul Maal wa Tamwil (BMT) sebagai lembaga terpadu yang mempunyai kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana dari dan untuk masyarakat secara syariah.<sup>3</sup> Di Jawa timur perkembangan BMT atau lembaga keuangan mikro syariah juga mengalami perkembangan sangan pesat, salah satunya yaitu di Kabupaten Tulungagung,, contoh BMT yang ada di daerah Tulungagung, BMT Pahlawan dengan 5 kantor cabangnya, BMT Arrahman dengan 6 kantor cabang, BMT Istiqomah dan BMT Sahara masing dua cabang, Kopsyah BMT Muamalah BMT, Puskopsyah BMT dan masih banyak BMT lainnya.<sup>4</sup>

Dalam penelitian ini penulis menitikberatkan penelitian di BMT yang ada di Tulungagung. Dan penulis akan meneliti 3 BMT saja yaitu BMT Sahara,

---

<sup>1</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013), 67

<sup>2</sup> UU NO 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dalam [http://denpasarkota.go.id/assets\\_subdomain/34/download/UU%20No%2025%20Tahun%201992%20Tentang%20Perkoperasian\\_277045.pdf](http://denpasarkota.go.id/assets_subdomain/34/download/UU%20No%2025%20Tahun%201992%20Tentang%20Perkoperasian_277045.pdf), akses 21 April 2016

<sup>3</sup> Abdul Aziz, Mariyah ulfa, Kapita Selekt Ekonomi Islam Kontemporer, (Bandung, Alfabeta, 2010) 116

<sup>4</sup> Dokumentasi PINBUK Tulungagung.

BMT pahlawan dan BMT Istiqomah karena ketiga BMT ini yang pada saat ini menurut penulis perkembangannya sangat baik terutama masalah manajemen sumber daya insani karyawan dan perkembangan anggota atau nasabah juga meningkat.

Sebagai usaha meningkatkan sumber daya insani tentunya setiap Baitul Maal Wa Tamwil melakukan berbagai hal-hal yang dapat menunjang kualitas sumber daya insani yang mereka miliki. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah motivasi kerja, pelatihan, dan perkembangan sumber daya insani diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di Baitul Maal Wa Tamwil. Sehingga SDM / karyawan dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh Baitul Maal Wa Tamwil.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>5</sup> Selanjutnya Pelatihan kerja menurut pasal I ayat 9 undang- undang No.13 Tahun 2003. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.<sup>6</sup>

Pengembangan karyawan baru / lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Menurut hasibuan pengembangan adalah suatu usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>7</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?

<sup>5</sup> Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), 312.

<sup>6</sup><http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.pdf> , akses 15 April 2016

<sup>7</sup> Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara., 2003), 68

3. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil di kabupaten Tulungagung dalam perspektif Islam?

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif, Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Peneliti kuantitatif akan mencandra fenomena berdasar pada teori yang dimilikinya. Menurut Tanzeh pada bukunya pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.<sup>8</sup>

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan tipe asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.<sup>9</sup>

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan BMT Sahara Tulungagung yang berjumlah 13 orang, karyawan BMT Pahlawan yang berjumlah 13 orang dan karyawan BMT Istiqomah yang berjumlah 13 orang. sehingga populasi keseluruhan berjumlah 39 orang dan keseluruhan populasi akan dijadikan responden. Maka penelitian ini termasuk penelitian populasi.

Variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel bebas (motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani), Variabel terikat (prestasi kerja karyawan baitul maal wa tamwil). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap,

---

<sup>8</sup> Ahmad Tanzeh, Pengantar Metodologi Penelitian, (Yogyakarta: Teras), 2011, . 99

<sup>9</sup> Sugiono, Metode Penelitian., 11

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>10</sup> Pengumpulan data dalam pembahasan thesis ini adalah menggunakan Angket / Kuisisioner dan dokumentasi.

Teknik analisis yang digunakan untuk pendekatan kuantitatif adalah dengan menganalisis data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. bentuk statistiknya adalah statistik parameter karena untuk menguji populasi melalui sampel. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah :Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun tahap-tahap pelaksanaan penelitian ini adalah sesuai teori yang disampaikan Sumadi Suryabrata menyebutkan langkah-langkah penelitian sebagai berikut :<sup>11</sup> Tahap Persiapan, Tahap Perumusan Kegiatan Penelitian, Tahap Pelaksanaan Penelitian dan Tahap Penyelesaian

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

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.<sup>12</sup>

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

---

<sup>10</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuan..., 93

<sup>11</sup> Supardi, Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, (Yogyakarta: UII Press, 2005), 40-41

<sup>12</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM, 176-177

akan berprestasi. Menurut McClelland bahwa karakteristik orang yang berprestasi tinggi,<sup>13</sup> 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 ukup 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.<sup>14</sup>

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).<sup>15</sup>

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

---

<sup>13</sup> Ibid.,178

<sup>14</sup> Ibid.,180-181

<sup>15</sup> Pugh 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

saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>16</sup>

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 anatara pelatihan dan prestasi karyawan mempunyai hubungan yang simultan atau nyata.<sup>17</sup> 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 %.<sup>18</sup>

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 untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien.<sup>19</sup><sup>34</sup>

---

<sup>16</sup> Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang:UIN- Maliki Press, 2012), 217.

<sup>17</sup> 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

<sup>18</sup> 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

<sup>19</sup> Heldjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), 74.

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.<sup>20</sup> 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 %.<sup>21</sup>36

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

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> 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%, 37

## Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada

---

<sup>20</sup> 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

<sup>21</sup> 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

pengaruh yang signifikan terbukti kebenarannya. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terbukti kebenarannya. Pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terbukti kebenarannya. Motivasi kerja, pelatihan, pengembangan sumber daya insani pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Maal wa Tamwil di kabupaten Tulungagung. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terbukti kebenarannya.

### Daftar Pustaka

- Abdul, aziz dan Mariyah, ulfah, *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah (Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama)*, (Jakarta: Kencana, 2012)
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2011)
- Ahmad Aulia, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai*, (Jakarta: penelitian tidak diterbitkan, 2011),
- Dokumentasi PINBUK Tulungagung.
- 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>
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara., 2003)

Copyright © 2021 *Journal Salimiya*: Vol. 2, No. 3, September 2021, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

*Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>