

PENGARUH *REWARD* PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA PENINGKATAN KINERJA PENGELOLA BMT BUS LASEM

Sutono *)
Iwan Suroso *)

ABSTRACT

The phenomenon that occurs in BMT, which became the subject of research related to performance can be seen from the number of managers who are still a lot of high school graduates compared to graduates of diploma or degree. While Reward (rewards in the form of bonuses, prizes) can only be granted by the agency each year end given the proportion of the Reward is based on the revenue agency.

The study variables that simultaneously rewards, training, and work environment have significant impact on the performance of managers on the BMT. That is partially variable reward, training, and work environment have significant impact on the performance of managers in BMT. The work environment is significantly positive influence on the performance of managers with a regression coefficient of 0.273; and reward significantly positive influence on the performance of managers with a regression coefficient of 0.215.

Key words: rewards, training, and work environment and performance

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi pada BMT, yang menjadi objek penelitian kaitannya dengan kinerja dapat dilihat dari jumlah pengelola yang masih banyak lulusan SMA dibanding dari lulusan Diploma maupun Sarjana. Sedangkan *Reward* (imbalan yang berupa bonus, hadiah) baru bisa diberikan oleh lembaga setiap akhir tahun mengingat proporsi tentang *Reward* tersebut berdasarkan pendapatan lembaga.

Hasil penelitian bahwa secara simultan variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT. Bahwa secara parsial variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi 0.273; dan reward secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi 0.215.

Kata Kunci : *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Berkembangnya BMT dapat dipahami sebagai fenomena yang cukup menggembirakan, tetapi hal ini bukan berarti proses perkembangan BMT berjalan mulus. Banyak permasalahan yang perlu dicarikan solusi dan penyelesaian. Masalah syariah dalam operasional BMT, sumber daya manusia yang berkompeten serta kinerja pengelola yang kurang maksimal.

Penempatan pengelola diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kesesuaian kompetensi pengelola dengan bidang tugas

*) Dosen Tetap FE Univ. Muria Kudus

sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengelola yang bersangkutan. Secara empiris, apabila menginginkan peningkatan kinerja organisasi, maka kompetensi karyawan menjadi syarat utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan karyawan yang bersangkutan dalam jabatan di samping syarat lainnya. Hal inilah yang menunjukkan pentingnya kompetensi seseorang dengan bidang tugasnya dalam upaya peningkatan kinerja (Iswahyu Hartati, 2005:63).

Fenomena yang terjadi pada BMT, yang menjadi obyek penelitian kaitannya dengan kinerja dapat dilihat dari jumlah pengelola yang masih banyak lulusan SMA dibanding dari lulusan Diploma maupun Sarjana. Sedangkan *Reward* (imbalan yang berupa bonus, hadiah) baru bisa diberikan oleh lembaga setiap akhir tahun mengingat proporsi tentang *Reward* tersebut berdasarkan pendapatan lembaga.

Adapun berkaitan pelatihan pengelola guna meningkatkan kinerjanya untuk bisa meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi juga masih rendah, disebabkan masih minimnya jumlah pengelola yang mendapatkan subsidi untuk melanjutkan pendidikannya. Kurangnya pelatihan untuk pengembangan diri pengelola, selama ini pengelola yang mengikuti diklat maupun kursus dikarenakan tugas dari lembaga dan belum mempunyai kesadaran untuk mandiri.

Menurut Iswahyu Hartati, 2005:63) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Reward, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: pelatihan, reward, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, tetapi ada yang dominan ada juga yang tidak.

Dari faktor tersebut pelatihan memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja pengelola. Hal ini sesuai dengan teori Maslow tentang pelatihan adalah seperti kerucut, manusia akan terpelatihan apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, adanya *reward* atau insentif juga dapat meningkatkan kualitas kinerja pengelola yang dibuktikan dengan pelayanannya terhadap masyarakat. Dalam sebuah jurnal disebutkan bahwa reward dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan supaya lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil penelitian bahwa untuk terus meningkatkan pelatihan kerja para guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kenyamanan suasana lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pengelola BMT.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kata kinerja (*perform*) berasal dari kata “ per “ yang berarti dari atau menurut, dan “ *form* “ yang berarti cara atau metode melakukan sesuatu yang memerlukan kecakapan (Jabir, 2005). Menurut Ilyas (1999:112) dalam Indrawati (2006:5), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil.

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja.; (2) Ukuran:

Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan pelatihan personel. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Kinerja pengelola adalah tingkat hasil kerja pengelola dalam mencapai persyaratan-persyaratan pengelola yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja pengelola baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan (Henry Simamora, 1999 : 500). Kinerja juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seseorang akan baik bila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Sedangkan Agus Dharma (2004) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Reward

Reward atau kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada pemberian upah atau gaji. *Reward* juga dapat diartikan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Menurut Desler (1992) dalam Samsudin (2006), kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan.

Terdapat dua aspek yang berkaitan dengan kompensasi : 1) Pertama, pembayaran keuangan secara langsung yang berbentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; 2) Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan mepelatihan kerja. Karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompenasi tidak memadai, prestasi kerja, pelatihan maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun. *Reward* atau kompensasi diperlukan

untuk menghindari resiko yang berlebihan (Gosling dan Terry, 2009:2)

Pelatihan

Pengertian Pelatihan sering dihubungkan dengan usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja pegawai dengan maksud agar pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawai, agar sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan (Alex Niti semito, 1990:86).

Menurut pendapat Hendry Simamora (2001:342) Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, karena dengan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang ditangani.

Tujuan Pelatihan

Menurut pendapat Suad Husnan (2000:34) tujuan diadakannya pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja.
Dimana dengan diadakannya pelatihan diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Memperbaiki moral.
Dengan pelatihan diharapkan pegawai memperbaiki moral yang sebelumnya kurang baik menjadi baik.
- 3) Mengurangi pengawasan.
Dengan pelatihan yang diberikan diharapkan pegawai lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mempergunakan fasilitas yang ada sehingga terjadinya kecelakaan dapat dikurangi atau dihilangkan.
- 4) Meningkatkan kestabilan dan Keluwesan Organisasi.
Dengan pelatihan diharapkan dapat menciptakan efektivitas kerja menjadi lebih baik, sehingga organisasi atau instansi mampu mencapai tujuan dan mampu menghadapi tuntutan otonomi daerah dan perkembangan jaman yang semakin maju.

Manfaat Pelatihan

Menurut Henry Simamora (2001:239) manfaat dari program pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu pegawai dalam meningkatkan pengembangan pribadinya.

Jenis- Jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi antara lain (Henry Simora ,2001 :349-351) :

- 1) Pelatihan keahlian.
Pelatihan ini relatif sederhana, keahlian kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli dan kriteria penilaian efektivitas pelatihan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
- 2) Pelatihan Ulang (*retraining*).
Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian-keahlian, dimana pelatihan ulang ini berupaya memberikan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah.
- 3) Pelatihan Fungsional Silang (*Cross Functional Training*).
Pelatihan ini melibatkan pelatihan pegawai-pegawai untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.
- 4) Pelatihan Tim.
Pelatihan yang diterapkan kepada tim atau sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama, berfokus pada interaksi dari anggota tim, perlengkapan dan prosedur kerja.
- 5) Pelatihan Kreativitas.
Didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari dengan cara *brainstroming* yaitu para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebebaskan mungkin kemudian partisipan diminta memberikan penilaian yang rasional dari segi biaya dan kelayakan. Kreativitas dianggap mempunyai dua tahap yaitu imajinatif dan praktis.

Lingkungan Kerja

Neuner dan Kallaus (1972) mengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).

Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja, sehingga kinerjanya akan menurun. Berbeda apabila suasana lingkungan kerja cukup terang, kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Demikian pula halnya dengan suhu, suhu yang terlalu ekstrim (terlalu panas atau terlalu dingin) juga akan menurunkan produktifitas karyawan. Karenanya, perlu diatur sedemikian rupa sehingga suhu cukup nyaman bagi karyawan.

Alex S. Nitisemito, "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan" (Alex S. Nitisemito, 1991: 184). Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di

lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pengelola bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Pengertian yang lain menyebutkan lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: (1) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya; (2) Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil; (3) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; (4) hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pengelola, dan atasan.

Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Usamah (2008), menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,910 dan probabilitas signifikan (sig) 0,005 dengan menggunakan tingkat alpha 0,05. Demikian juga dengan kompetensi sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,658 dan probabilitas signifikan (sig) 0,000, dengan menggunakan tingkat alpha 0,05, maka posisi nilai probabilitas berada dibawah alpha-nya. Demikian juga Adapun secara simultan insentif dan kompetensi sumber daya manusia juga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu berdasar uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 36,546 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,13 dengan taraf probabilitas sebesar 0,000 jauh dibawah batas toleransi kesalahan sebesar 5 persen.

Menurut hasil penelitian dari Suharti (2003), kualitas sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi 0.2555; lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi 0.273; dan reward secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi 0.215.

Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo (2003), menunjukkan bahwa : pelatihan pengelola secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi sebesar 0,260. disiplin pengelola secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi sebesar 0.277; pengawasan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pengelola dengan koefisien regresi sebesar 0.234 Pelatihan, disiplin, dan pengawasan secara signifikan mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pengelola dengan koefisien sebesar 0,576.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus dibuktikan melalui penelitian (Sugiono, 2008 : 93). Atas dasar pemikiran tersebut diatas pemikiran teoritis maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pengelola BMT.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pengelola BMT.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Obyek penelitian adalah BMT Subyek yang diteliti adalah pengelola yang terlibat secara langsung dalam operasional BMT. Peneliti memilih lokasi obyek penelitian ini karena lembaga ini merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang bertaraf nasional dan peneliti merupakan salah satu Pengurus lembaga ini. Selain itu peneliti ingin membuktikan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (*quantitative research*) yaitu penelitian dengan menggunakan metode perhitungan statistik untuk memudahkan dalam menghitung data-data dari pengaruh *reward*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dan diperlukan adalah data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya (Hasan, 2004). Dalam penelitian diperoleh data dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti. Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah pengelola BMT.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi pengelola BMT. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja pengelola. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah Pengelola BMT dari tingkatan jenjang kontrak sampai dengan pengelola tetap yang jumlahnya 269 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel penelitian harus berhati-hati dan memenuhi aturan sampel. Menurut Widodo (2005) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dengan melihat kondisi populasi yang jaraknya bervariasi, maka penelitian ini tidak memungkinkan populasi diambil secara keseluruhan sebagai sampel, untuk itu perlu dilakukan pengambilan sebagian dari populasi sebagai sampel yang menggambarkan karakteristik populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel pada penelitian ini diambil secara *random sampling* yaitu sampel yang dipilih dengan sengaja yang dianggap mewakili populasi, sampelnya dapat ditentukan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dimana :

n	=	Jumlah sampel
N	=	Jumlah Populasi
e	=	Nilai residu (5persen)

Dengan demikian sampelnya $n = \frac{269}{1 + (269 \cdot 0,05^2)} = 147,8$ dibulatkan menjadi 148 orang.

Menurut Mantra (1989) populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang

ciri-cirinya/ karakteristiknya akan diduga, sedangkan menurut Widodo (2005) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan responden secara proporsional maka distribusi samplingsnya dihitung sebagai berikut :

Tabel 1
Pengambilan Sampel

Kabupaten	Jumlah Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
Rembang	101	101 / 269x 148	56
Blora	7	7 / 269x 148	4
Pati	17	17 / 269x 148	9
Kudus	7	7 / 269x 148	4
Jepara	22	22 / 269x 148	12
Demak	13	13 / 269x 148	7
Semarang	10	10 / 269x 148	5
Kendal	3	3 / 269x 148	2
Tegal	4	4 / 269x 148	2
Brebes	3	3 / 269x 148	2
Purwodadi	37	37 / 269x 148	20
Tuban	27	27 / 269x 148	15
Lamongan	3	3 / 269x 148	2
Sleman	15	15 / 269x 148	8
Jumlah	269		148

Teknik Pengumpulan Data

Merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan dari pribadi subyek. Pertanyaan yang digunakan sifatnya tertutup dan berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya sudah disediakan dengan memberikan tanda, dalam hal ini Pengelola.

Definisi Operasional

Definisi operasional tiap variabel dan indikator pengukuran yang digunakan pada tiap-tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai terlihat pada Tabel 2.

Uji Instrumen

Menurut Bambang Setiaji (2009:118) uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu questionnaire sehingga -benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini yang peneliti ukur adalah sejauh mana pengaruh *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola . Cara menguji validitas item-item pertanyaan ini adalah dengan membuat korelasi skor pada item itu (yang diuji) dengan skor total.

Jika r (korelasi) dengan $(df-n-k)$, dimana: n = besar sampel, k –konstruk-variabel) maka item tersebut valid. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3 pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid.

Uji Realibilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau

Tabel 2
Definisi operasional, indikator dan skala likert.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Kinerja pengelola (Y)	Hasil kerja lembaga selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Dwiyanto, 1998)	Produktivitas Daya tanggap Perencanaan kegiatan Pelaksanaan kegiatan 5. Kesesuaian pekerjaan dengan nilai	: sangat tidak setuju : tidak setuju : netral : setuju : sangat setuju
Reward (X ₁)	Setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Samsudin, 2006)	Kesesuaian kompensasi dengan standart yang berlaku; Kesesuaian kompensasi dengan prestasi kerja; Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab; Kesesuaian kompensasi dengan tingkat pendidikan; Kesempatan mendapatkan promosi.	
Pelatihan (X ₂)	Daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya	Mkuantitas dan kualitas kinerja. pegawai r mencapai standar kinerja Menciptakan sikap, loyalitas. Memenuhi kebutuhan perencanaan s Mengurangi kecelakaan kerja. peningkatkan pengembangan pribadinya.	
Lingkungan kerja (X ₃)	Keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya (Parlinda dan Wahyuddin, 2006)	1. Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya; 2. Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil; 3. Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; 4. Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pengelola, dan atasan.	

kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika realibilitas pengukur tersebut rendah maka alat pengukur tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Metode yang digunakan dalam pengujian realibilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability* atau dapat pula dari nilai korelasi antar konstruk. Kriteria untuk uji realibilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) $< 0,6$ (*alpha cronbach*) maka butir pertanyaan tidak reliabel
2. Jika koefisien alpha (α) $> 0,6$ (*alpha cronbach*) maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel.

Menurut Bambang Setiaji (2009:116), Reliabilitas dapat diukur dengan jalan mengulang pertanyaan yang mirip pada nomor-nomor berikutnya, atau dengan jalan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain. Kriteria Uji Reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dikatakan Reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* = $0,60$ maka suatu konstruk tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah asumsi asumsi yang mendasari formula Ordinary Least Square (OLS) terpenuhi atau tidak. Syarat uji yang harus dipenuhi sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antarvariabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *tolerance* adalah untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 .

Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi autokorelasi. Kesimpulan nilai DW sebesar 1,837 berada antara 1,5 sampai 2,5, maka data dapat disimpulkan tidak ada masalah autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melakukan Uji *Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Digunakan uji statisitik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila hasil uji ini signifikan pada 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti residual tidak berdistribusi normal.

Analisis Regresi

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode regresi berganda *Ordinary Least Square* (OLS). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh Variabel (*reward*, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pengelola). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Bambang Setiaji 2009 : 20) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pengelola
- a : bilangan konstanta
- b₁ : Koefisien dari *reward*
- b₂ : Koefisien dari pelatihan
- b₃ : Koefisien dari lingkungan kerja
- X₁ : *reward*
- X₂ : pelatihan
- X₃ : lingkungan kerja
- e_i : error yaitu variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi kinerja pengelola

Menurut Bambang Setiaji (2009:20) dalam rencana analisis disebutkan bahwa tujuan penelitian ini akan dicapai dengan menaksir besarnya a, b1 dan b2. Selanjutnya perlu dilakukan serangkaian uji terhadap parameter a, b1,b2 tersebut. Serangkaian uji tersebut antara lain :

1. Metode OLS untuk menaksir parameter a,b1 dan b2
2. Uji tanda
3. Uji t atau uji signifikan pengaruh X1 dan X2
4. Uji ketepatan model (R² dan uji F) bertujuan untuk menguji sejauh mana variabel yang dipilih X1 sampai dengan Xn sudah cukup tepat dalam menjelaskan variasi "regressand" (Y)

Uji t

Uji t pada dasarnya untuk menganalisis signifikan pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat adalah signifikansi secara parsial pengaruh variabel *reward*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT. Kuncoro dalam Tumin (2009 : 33).

Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh parsial yang signifikan variabel bebas (*reward*, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pengelola). Dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak artinya ada pengaruh parsial yang signifikan variabel bebas (*reward*, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pengelola).

Uji F

Menurut Bambang Setiaji (2009 43) bahwa ketepatan model hendaknya diuji dengan uji F, Hipotesis dalam uji F merupakan uji Hipotesis mengenai ketepatan model. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Dimana $K = 6$, karena riset ini menggunakan 3 parameter ($a, b_1, b_2, \text{ dan } b_3$)

1. Menentukan *level of significance* (α) sebesar 0,05 atau 5 persen. Kriteria keputusan :
Menentukan hipotesis :

Ho diterima apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$

Ho ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat (Kuncoro dalam Tumin 2009:35). Bambang Setiaji (2009 : 41). Koefisien Determinasi (R²) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X1 sampai dengan X5 secara bersama sama disbanding dengan variasi total Y. Jika selain X1 sampai dengan X2 semua variable di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam, maka nilai R² akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variable penjelas yang dimasukkan ke dalam model.

UJI HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Korelasi Pearson	Signifikansi	keterangan
Kinerja (Y)			
Butir 1	0,644	0,000	Valid
Butir 2	0,741	0,000	Valid
Butir 3	0,743	0,000	Valid
Butir 4	0,744	0,000	Valid
Butir 5	0,744	0,000	Valid
Reward (X₁)			
Butir 1	0,765	0,000	Valid
Butir 2	0,823	0,000	Valid
Butir 3	0,783	0,000	Valid
Butir 4	0,734	0,000	Valid
Butir 5	0,580	0,000	Valid
Pelatihan (X₂)			
Butir 1	0,765	0,000	Valid
Butir 2	0,860	0,000	Valid
Butir 3	0,777	0,000	Valid
Butir 4	0,734	0,000	Valid
Butir 5	0,580	0,000	Valid
Lingkungan (X₃)			
Butir 1	0,639	0,000	Valid
Butir 2	0,754	0,000	Valid
Butir 3	0,572	0,000	Valid
Butir 4	0,581	0,000	Valid
Butir 5	0,665	0,000	Valid

Dari Tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari 15 butir pertanyaan untuk

masing-masing variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT nilainya signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja (Y)	0,772
Reward (X ₁)	0,799
Pelatihan (X ₂)	0,799
Lingkungan (X ₃)	0,739

Semua pertanyaan untuk masing-masing variabel *reward*, pelatihan, lingkungan dan kinerja dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai dari hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

Analisis Regresi

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	t _{tabel} (Df=100)	Sig.	Keterangan
Reward (X ₁)	0.161	2.160	2.35	0,032	Signifikan
Pelatihan (X ₂)	0.208	2.991	2.35	0,003	Signifikan
Lingkungan (X ₃)	0.185	2.068	2.35	0,040	Signifikan
Constanta (Bo)	10.423	3.616	2.35	0,000	Signifikan
<i>R Square</i> = 0,131					
<i>F_{hitung}</i> = 7,233					
Signifikan F = 0,000					

Sumber : Lampiran Output

Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 10.423 + 0.161 X_1 + 0.208X_2 + 0.185 X_3 + e$$

Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 10.423 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola akan mempunyai harga sebesar 10.423. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengelola akan rendah jika perusahaan tidak memperhatikan *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja pada BMT.

Koefisien Regresi *Reward* (b_1)

Variabel *reward* (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelola BMT, dengan koefisien regresi sebesar 0.161 yang artinya apabila variabel *reward* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pengelola akan meningkat sebesar 0.161 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel pelatihan, dan lingkungan kerja dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang signifikan ini, berarti bahwa antara variabel *reward* (X_1) dan kinerja pengelola menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel *reward* (X_1) semakin meningkat mengakibatkan kinerja pengelola akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel *reward* (X_1) semakin menurun maka kinerja pengelola akan semakin menurun.

Koefisien Regresi Pelatihan (b_2)

Variabel pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelola BMT, dengan koefisien regresi sebesar 0.208 yang artinya apabila variabel pelatihan (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pengelola akan meningkat sebesar 0.208 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *reward*, dan lingkungan kerja dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang signifikan ini, berarti bahwa antara variabel pelatihan (X_2) dan kinerja pengelola menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel pelatihan (X_2) semakin meningkat mengakibatkan kinerja pengelola akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel pelatihan (X_2) semakin menurun maka kinerja pengelola akan semakin menurun.

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_3)

Variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelola BMT, dengan koefisien regresi sebesar 0.185 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pengelola akan meningkat sebesar 0.185 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel *reward*, dan pelatihan dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang signifikan ini, berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja (X_3) dan kinerja pengelola menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel lingkungan kerja (X_3) semakin meningkat mengakibatkan kinerja pengelola akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja (X_3) semakin menurun maka kinerja pengelola akan semakin menurun.

Uji Regresi Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terangkum dalam tabel 4.3. didapatkan F_{hitung} sebesar 7.233 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dengan berpedoman pada $Df = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} yaitu sebesar 2.60 Dari tabel 4.3. di atas di dapat F_{hitung} sebesar 7.233 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7.233 > 2,60), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT. Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui koefisien *R Square* sebesar 0,131. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,131, maka dapat diartikan bahwa 13,1% kinerja pengelola pada BMT dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 86,09% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Analisis Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel 4.3 di atas terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola BMT telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pengelola BMT. Meskipun ketiganya mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari besarnya nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel mempunyai pengaruh yang berbeda-beda.

Dari ketiga variabel tersebut sama-sama berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pengelola BMT. Diantara variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja yang paling dominan adalah variabel pelatihan ini membuktikan bahwa karyawan dan pengelola dalam melaksanakan pekerjaan bukan semata-mata berdasarkan *reward* dan intensif semata. Akan tetapi pengelola dalam melakukan pekerjaan menggunakan prinsip bekerja adalah ibadah, faktor tersebut memberikan pelatihan, memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja pengelola. Hal ini sesuai dengan teori Maslow tentang pelatihan adalah seperti kerucut, manusia akan terpelatihan apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Reward yang diberikan BMT merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan). Menurut Desler (1992), *reward* adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan. Dua aspek yang berkaitan dengan *reward* yaitu pembayaran keuangan secara langsung yang berbentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian *reward* dapat meningkatkan prestasi kerja dan memelihara kerja. Karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan *reward* secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian *reward* tidak memadai, prestasi kerja, pelatihan maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun. *Reward* diperlukan untuk menghindari resiko yang berlebihan (Gosling dan Terry, 2009:2).

Begitu juga lingkungan kerja yang ada di BMT adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun

psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa secara simultan variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT . Bahwa secara parsial variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengelola pada BMT.

SARAN

Saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pengelola BMT berkaitan dengan pengaruh *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja secara terhadap kinerja pengelola pada BMT meningkatkan *reward*, pelatihan, dan lingkungan pada BMT. Saran yang diusulkan adalah mempertahankan atau bahkan meningkatkan ketiga variabel tersebut khususnya pelatihan yang berdasarkan penelitian merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelola pada BMT Bina misalnya memberikan pelatihan berupa pendidikan berkelanjutan ke jenjang lebih tinggi dari semula dan adanya pelatihan sesuai bidangnya, BMT Bina juga memperhatikan fasilitas yang ada. Disarankan kepada pengelola BMT untuk meningkatkan kinerjanya sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, meskipun tidak ada stimulus atau rangsangan dari perusahaan, misalnya tetap memberikan pelayanan prima demi kepuasan anggota dan pada akhirnya demi kemajuan BMT itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Al-Qur'an Digital versio : 2, Maret 2004.
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Arikunto, Suharsini, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Melton Patra, 1997.
- Asrofi, Muhammad Yusron, Reward Islam KH Ahmad Dahlan, makalah, 2007.
- Fakih, Ainur Ahim dan Iip Wijayanto, Reward Islam, Yogyakarta: UII Press, 2001.
- John Westerman dan Pauline Donghue, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia", Jakarta: cetakan kedua, Bumi Aksara, 1994.
- Kartono, kartini, Pemimpin dan Reward, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993
- Kertajaya, Hermawan, Marketing Plus 2000 Siasat Memenangkan Persaingan Global, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Kuncoro, Mudrajat, Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, ed. Ke-2, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta; UPP AMP YKPN, 2005.
- Nawawi, H. Hadari, Reward Menurut Islam, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Raharjo, M. Dawam, Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi, Jakarta: Lesfi, 1999.
- Robert L. Mathis dan John H. Jacksan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Salemba Empat, 2004

- Singgih, Santoso, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.
- Sudarwan, danim, Pelatihan, Reward dan Efektivitas Kelompok, cet. Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Bandung: Cetakan Pertama, CV Alfabeta, 2000.
- Sukandarrumidi, Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula, cet. Ke-1, Yogyakarta: Gajah Mada unersivity, 2002.
- Tasmara, Toto, membudayakan Etos kerja Islami, cet. Ke-4, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Toha Jabir Al-Alwani, Bisnis Islam, Yogyakarta: AK Group, 2005.