

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat di gantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana, tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yg efektif. Karyawan perbankan sebagai pemberi layanan jasa keuangan diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik.

Karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi. Karyawan harus termotivasi, sehingga dalam memberikan pelayanan kepada nasabah tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Pelatihan kerja bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada para nasabah. Disamping karyawan diberikan pelatihan secara berkala, akan dibutuhkan pula motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, karna itu pemberian motivasi kerja terhadap para tenaga kerja akan sangat diperlukan.

PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah sebagai instansi swasta yang bertugas memberikan pelayanan umum keuangan senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Harta Insan Karimah merupakan salah satu contoh instansi yang harus memberikan pelayanan kepada nasabah yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan

sebagainya, Pada kenyataannya tidak semua karyawan PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah mampu memberikan pelayanan yang baik, demikian pula halnya dengan semangat kerja karyawan, tidak setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pelayanan yang di berikan oleh karyawan PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah hasil pra survey menunjukan bahwa ada beberapa masalah yang di hadapi karyawan PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill* dan *ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, *skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah tidak akan muncul tanpa adanya faktor-faktor yang melatarbelakangi. Jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi, dengan demikian pasti dampak selanjutnya kinerja karyawan

PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah akan lebih efektif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai standart kinerja yang diterapkan dan target perusahaan serta visi misi perusahaan. Namun agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti motivasi, pelatihan kerja, dan lain-lain.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas 2 faktor yang mengidentifikasi yaitu motivasi kerja islami dan pelatihan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Faktor yang pertama yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora: 2006: 273).

Faktor yang kedua yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang mulai sikap dan menentukan bentuk, arah, serta intensitasnya. Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk matrealistik dan sangat termotivasi oleh

kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batini. Nabi Muhammad SAW bersabda :

“Perbuatan tergantung pada niat. Seorang manusia akan mendapatkan apa yang ia niatkannya”. (H.R. Bukhori)

Sabda Nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. Hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja, kita harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka. Dengan kata lain sekedar peningkatan superfisial pada perilaku lahiriah tidaklah cukup menurut sudut pandang Islam.

Disamping upah atau gaji yang sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku di daerah, maka perusahaan juga harus melengkapi fasilitas-fasilitas yang digunakan sebagai motivasi dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas tersebut adalah berupa: Mushola, Tempat Olah Raga, Rekreasi. Sedangkan sebagai motivasi bagi karyawan yang berprestasi, maka dilakukan promosi untuk mengisi lowongan kerja atau kenaikan jabatan.

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi: menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi

reward yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan *reward* dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkatkan kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.

Pelatihan kerja serta Motivasi Kerja sangat diperlukan karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan demikian jika seorang karyawan mampu memberikan pelayanan yang tinggi maka nasabah akan merasa puas, sebaliknya jika motivasi yg diberikan rendah, maka nasabah yang membutuhkan pelayanan akan merasa tidak puas. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dipahami bahwa pelatihan kerja terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sedangkan pelayanan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 1.1
Persentase kinerja dari PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah

Tahun	Bulan	Persentase
2018	Januari	44,00 %
	Februari	54,12 %
	Maret	56,00 %
	April	64,15 %
	Mei	55,11 %
	Juni	46,21 %
	Juli	66,14 %
	Agustus	40,19 %
	September	33,25 %
	Oktober	36,30 %
	Nopember	45,25 %
	Desember	62,35 %

Sumber : PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah

Dari uraian latar belakang diatas, untuk mengetahui gambaran secara mendalam apakah pelatihan kerja dan motivasi khususnya motivasi kerja Islami dapat mempengaruhi kinerja, maka penulis ingin meneliti penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah (HIK) Bekasi** “.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. pelatihan kerja yang kurang maksimal sehingga berpengaruh terhadap pelayanan karyawan
2. Masih minimnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja
3. Kinerja karyawan yang tidak maksimal yang mengakibatkan produktivitas kerja menurun

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini terfokus pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah yang beralamatkan di Bekasi, karena dalam perusahaan ini karyawan mengalami kurang meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu, dengan adanya kasus tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Bekasi, tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

di PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah?

2. Apakah motivasi kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah bekasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah bekasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah bekasi

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara secara akademis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- 1). Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya ekonomi islam mengenai manajemen sumber daya manusia.
- 2). Sebagai bahan referensi oleh pihak yang ingin mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1). Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk menggambarkan yang luas tentang dampak dari motivasi kerja islami dan pelatihan terhadap kinerja karyawannya.

3). Bagi karyawan

Memberikan pemahaman kepada karyawan akan pentingnya pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja mereka.

4). Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian yang sama tentang masalah penelitian ini.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka diduga terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Harta insan karimah (HIK) Bekasi baik secara parsial atau simultan.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk dapat memberikan gambaran skripsi ini dibuat dalam lima bab sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematis penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian-bagian yang mengurai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas terkait pelatihan, motivasi kerja islami, dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian ,metode penelitian ,populasi dan sample penelitian teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV DESKRIPSI PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah dan perkembangan suatu organisasi, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Pada bab ini berisikan data hasil penelitian yang berhubungan dengan judul tugas akhir dan berisi jawaban dari perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang berhubungan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek. Menurut Sjafri Mangkuprawira (2004) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standard.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan - harapan untuk mencapai

performance tertentu. Dalam pelatihan di ciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor, berdasarkan penjelasan Veithzal rivai(2010:225-226),dalam melakukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan),metode,tujuan pelatihan,dan lingkungan yang menunjang, faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) efektifitas biaya
- 2) materi program yang dibutuhkan
- 3) prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.3 Metode Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa metode yang bisa digunakan berdasarkan kebutuhan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan.

Menurut Wether dan Davis (1996) ada dua jenis pelatihan yaitu :

1. Pelatihan di dalam lingkungan kerja (*On The Job*)

Adapun jenis pelatihan dalam lingkungan kerja antara lain :

a. *Job Instruction training* (latihan instruksi kerja)

Karyawan yang dilatih diberikan petunjuk-petunjuk secara langsung bagaimana melakukan pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan ini biasanya digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.

b. *Job rotation* (rotasi jabatan)

Pelatihan ini dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

c. *Apprenticeship* (magang)

Pelatihan ini dilakukan dengan cara seorang karyawan belajar kepada senior atau orang yang sudah berpengalaman. Dengan melihat dan memperhatikan yang dilakukan senior maka seorang karyawan akan belajar bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

d. *Coaching* (bimbingan)

Pelatihan dengan cara atasan memberi bimbingan dan pengarahan

kepada karyawan tentang tatacara pelaksanaan suatu pekerjaan.

2. Pelatihan di luar lingkungan kerja (*Off The Job*)

Adapun bentuk-bentuk pelatihan diluar lingkungan kerja antara lain :

a. *Lecture* (perkuliahan)

Model pelatihan ini dilakukan dengan cara memberi ceramah kepada peserta latihan, bentuknya bisa berupa seminar atau *symposium* dengan memberikan materi-materi secara teoritis. Satu kelemahan dari metode ini adalah karyawan kurang berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan karena pelatihan ini sifatnya pasif.

b. *Video presentation* (presentasi video)

Pelatihan dilakukan dengan cara mengajak peserta pelatihan untuk melihat video yang berisi tentang berbagai teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. Teknik ini hampir sama seperti perkuliahan yang bersifat pasif, sehingga materi video harusnya menunjukkan hal yang detail dan teknis sehingga langsung bisa di praktekan dalam dunia kerja.

c. *Role playing* (permainan peran)

Hasil dari pelatihan ini memunculkan sikap toleransi terhadap berbagai perbedaan individu dan keterampilan dalam menerima pendelegasian suatu jabatan.

d. *Vestibule training* (pelatihan simulasi)

Pelatihan ini dilakukan disuatu tempat diluar lingkungan kerja,

tetapi mendesain seperti bentuk dilingkungan kerja sesungguhnya. Pelatihan ini digunakan dengan alasan agar tidak mengganggu operasional atau pekerjaan perusahaan. Pelatihan ini biasanya di bimbing seorang pelatih yang professional dari luar perusahaan yang memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dalam pelatihan.

e. *Laboratory training* (pelatihan laboratorium)

pelatihan ini dilakukan disuatu ruangan dimana peserta diminta untuk membentuk kelompok untuk saling memahami antara peserta.

Sedangkan metode *on the job* lainnya adalah sebagai berikut:

1. *Job Instruction Training* atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan untuk manajer atau supervisor yang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
2. *Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan tidak terencana.
3. *Job Rotation*: Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan.
4. *Apprenticeship* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek lapangan.

Adapun metode *off the job* dilakukan dengan cara :

1. Mengirim tenaga kerja atau karyawan pada lembaga-lembaga lainnya untuk mengikuti pelatihan
2. Mengundang pelatih dari lembaga lain untuk memberikan pelatihan para karyawan dilaksanakan di luar perusahaan.
3. Latihan Laboratorium, seseorang belajar menjadi lebih sensitif terhadap orang lain
4. Studi Kepustakaan, metode ini menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan. Metode ini paling tua namun tetap dipakai hingga saat ini walaupun hanya sebagai pendampin berdiskusi, peserta aktif berbicara dalam memecahkan problem-problem yang didiskusikan dan para peserta dapat mengembangkan *leadership*, kerjasama dan komunikatif yang efektif
5. Dinamika Kelompok merupakan teknik simulasi atau *role playing*. Peserta dilatih lebih peka terhadap tingkah laku kelompok. Dinamika dimaksud adalah: Komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan
6. *Role Playing*, peserta diberikan kesempatan memainkan sebuah peran atau lebih dan pada akhir permainan semua peserta diminta menilai peran yang telah dimainkan, sehingga dapat diketahui:

Kekurangan maupun kelebihan dan *Multiple Technic* (teknik untuk mengatasi kekurangan/teknik *camouran*).

Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila *trainee* mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

2.1.4 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan & pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan produktifitas baik kuantitatif/maupun jumlah kualitas/mutu tenaga kerja dengan program latihan dan pengembangan akan lebih banyak sedemikian rupa produktifitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
2. Kenaikan moral kerja .

Apabila penyelenggaraan latihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.

3. Menurunkan pengawasan

Semakin pekerja percaya pada kemampuan dirinya sendiri, maka dengan disadari kemauan dan kemampuan kerja tersebut para pengawas tidak perlu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.

4. Menurunnya angka kecelakaan

Selain menurunkan pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

5. Menaikan *stabilitas* dan *flexibilitas* tenaga kerja

Stabilitas dalam hubungannya dengan jumlah dan mutu produksi, *flexibilitas* dalam hubungannya dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir /ke luar.

6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi

Pada dasarnya perusahaan mengadakan latihan dan pengembangan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan sekaligus perkembangan/pertumbuhan pribadi karyawan.

Banyak perusahaan lain yakin bahwa investasi pada pelatihan dapat membantu mereka dalam mencapai keunggulan bersaing, disebabkan pelatihan dapat:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para pegawai tentang para pesaing dan budaya asing yang sangat penting untuk keberhasilan di pasar regional maupun internasional.
- 2) Membantu memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan-keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi yang baru, seperti robot dan proses-proses manufaktur berbantuan computer.

- 3) Membantu para pegawai dalam memahami cara bekerja secara efektif di dalam tim agar dapat memberikan kontribusi terhadap produk dan kualitas pelayanan.
- 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreatifitas dan pembelajaran.
- 5) Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah, atau keterampilan-keterampilannya menjadi usang.
- 6) Mempersiapkan para pegawai untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain, terutama dengan kaum minoritas dan wanita.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta

pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006 : 51)

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Islami

Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins,1996: 198).¹Motivasi adalah dari perkataan Inggris yaitu “*motivation*” yang diambil dari perkataan Latin ‘*movere*’ bermaksud menggerakkan. Ia merupakan satu dorongan untuk membangkit, menguatkan dan mengarah kelakuan seseorang.

Sesungguhnya kemampuan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam, mempersiapkan dan mendorong kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia. dapat kita rasakan hal itu ketika islam menanamkan dalam jiwa muslim bahwa usaha yang baik adalah bagian yang tak terpisahkan dari imannya, dan bahwa ia wajib berusaha dan bersungguh- sungguh ke arah itu. Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada ALLAH, rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua

tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya.

ALLAH menegaskan :

“ Dan orang-orang kafir berkata , “ Hari berbangkit itu tidak akan datang kepada kami,” katakanlah,” pasti datang, demi, Tuhanku yang mengetahui yang ghaib, sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang kepadamu. Tidak ada tersembunyi darinya seberat apapun yang ada dilangit dan yang ada di bumi dan tidak ada pula yang lebih kecil dari itu dan yang lebih besar melainkan termasuk dalam kitab yang nyata (3). Agar ALLAH memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan yang sholeh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia. (Q.S. Saba“: 3 - 4).

Ayat Alquran ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. dengan cara ini islam menanamkan satu motivasi dan arah batiniyah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi.

Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang

dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi;

(1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.

namun demikian, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah, seperti yang dikemukakan dalam firman Allah :

"Barangsiapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalaskan seimbang dengan kejahatannya. Mereka sedikitpun tidak dirugikan(dizalimi)". (QS. al An'am 160).

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Istilah motivasi sendiri dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah

mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Dengan demikian, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk memmjukan sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.

Memotivasi berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya.

Dalam memotivasi karyawan, para manajer disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka (karyawan) agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasinya atau tempat bekerjanya juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan- kebutuhan para karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong dalam faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

Menurut Cushway (2007) dalam Edy (2007 : 117) strategi pemberian gaji/upah yang baik akan dapat membantu memotivasi karyawan yang memiliki prestasi, mendorong pemikiran inovatif dan strategis, dan mendorong efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi.

2.2.3 Teori Motivasi

Salah seorang ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun ke 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.

- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan *intelektual*
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk menembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Utsman Najati, memilahkan motivasi dalam 2 (dua) hal yaitu:

1. Motivasi Fisiologis

a) Motivasi menjaga diri

Dalam berbagai ayat al Qur'an, Allah mengemukakan motivasi fisiologis yang terpenting untuk menjaga diri dan kelangsungan hidup individu. Seperti dorongan lapar, haus, capai, kedinginan dan bernafas. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An Nahl ayat 80 – 81:

" Dan Allah menjadikan rumah-rumah bagimu sebagai tempat tinggal dan Dia menjadikan bagimu rumah- rumah (kemah-kemah) dari kulit hewan ternak yang kamu merasa ringan (membawa)nya pada waktu kamu berpergian dan pada waktu kamu bermukim dan (dijadikan-Nya pula) dari bulu domba, bulu onta dan bulu kambing,alat-alat rumah tangga dan kesenangan sampai waktu (tertentu). (Q.S. An Nahl ayat 80 – 81)

b) Motivasi mempertahankan kelestarian hidup jenis

Motivasi ini meliputi motivasi seksual dan rasa keibuan.

Sebagaimana Allah berfirman:

"Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh ALLAH Maha Mengetahui, Maha teliti." (QS. al Hujurat 13).

2. Motivasi Psikis

Motivasi psikis artinya motivasi-motivasi yang tidak dapat dirujukkan secara langsung kepada kondisi-kondisi fisiologis. Motivasi ini timbul akibat terjadinya interaksi antara motivasi motivasi itu dengan berbagai pengalaman individu dan faktor pertumbuhan sosialnya.

a) Motivasi memiliki

Motivasi memiliki termasuk motivasi psikis yang dipelajari manusia dalam proses sosialisasi. Sebagaimana allah berfirman: "Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu : wanita-wanita, anak- anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak, dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allahlah tempat kembali yang baik (surga)" (QS. ali Imran 14).

motivasi memiliki inilah alat setan untuk menggelincirkan manusia ke jalan yang sesat.

b) Motivasi memusuhi

Hal yang wajar dimana *our behavior* atau *other behavior* memusuhi orang lain dengan tujuan menyakitinya baik secara lisan atau bahkan secara fisik. Sebagaimana Allah berfirman :

" Turunlah kamu berdua dari surga bersama-sama, sebagian kamu menjadi musuh bagi sebagian yang lain. Jika datang petunjuk dari-Ku, maka (ketahuilah) barang siapa mengikuti petunjuk- Ku, dia tidak akan sesat dan tidak akan celaka ". (QS. Thaahaa 123). Para ahli jiwa modern cenderung memandang sebagian tingkah laku memusuhi merupakan tingkah laku yang diperoleh dengan belajar.

c) Motivasi kerja

yang perlu diperhatikan adalah hendaknya manusia bekerja dengan melengkapi diri dengan berbagai keterampilan. Sebagaimana Allah berfirman :

"Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung" (QS al Jumuaah 10).

Anshari dan Chapra yang mengemukakan bahwa motivasi dalam perspektif Islam dapat di lihat dari tiga dimensi ajaran Islam, yakni:

(1) Motivasi Aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran

yang bertolak dari hati. Dimensi aqidah ini merujuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada ALLAH, para Malaikat, Rasul-Rasul, Kitab ALLAH, surga dan neraka, qadha dan qadar.

(2) Motivasi Ibadah

Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, do'a dan puasa.

(3) motivasi Muamalah

Motivasi muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti : kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh islam. Muamalah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tjihno Windryanto (2004 : 75) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Effendi (1997 : 56) menegaskan bahwa suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien, kriteria efektifitas kerja lainnya.

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohan dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat

At- Taubah ayat 105 :

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(QS. At-Taubah : 105)

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kinerja baik dipengaruhi oleh 2 faktor :

1) Internal (pribadi):

- Kemampuan tinggi
- Kerja keras

2) Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan mudah
- Nasib baik
- Bantuan dari rekan - rekan
- Pemimpin yang baik

b. Kinerja jelek dipengaruhi 2 faktor :

1) Internal (pribadi)

- Kemampuan renda
- Upaya sedikit

2) Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan sulit
- Nasib buruk
- Rekan-rekan kerja tidak produktif

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sudarmanto (2014:11), dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Sudarmanto (2014:11-12), mengemukakan 4 (empat) indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

Kualitas, yaitu: ketelitian kerja, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, tercapai tujuan (efektif).

Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sumber daya optimal (kemampuan, komunikasi, tanggung jawab, kreatifitas, disiplin, efisien).

Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Berdasarkan uraian-uraian di atas kinerja karyawan adalah proses yang menyangkut suatu pencapaian kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang melekat di dalamnya.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Dharma (2003: 355) 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.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.3.5 Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu *diagnosis* yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya: Refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu digunakan untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, bahwa penelitian ini melakukan duplikasi dari hasil penelitian terdahulu. Untuk itu peneliti akan menjelaskan secara ringkas hasil penelitian terdahulu :

- 1) Muafi, (jurnal siasat bisnis vol. 1 th. 2003 No. 8), berjudul “ Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, penelitian ini menggunakan empat variable penelitian, antara lain: kinerja religius (Y), motivasi aqidah (X1), motivasi ibadah (X2), motivasi muamalah (X3). Dalam penelitian ini karyawan operasional dan non operasional yang diteliti sebagai sampel sebanyak 120 orang. Sampel di ambil dengan teknik non probabilitas yakni purposive sampling Skala pengukurannya penelitian ini yaitu skala ordinal yang menggunakan skala linkert. Hasil penelitiannya yaitu pada uji F (F hitung 28,12 > F table 2,70 yang menunjukkan bahwa variable X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y. Sedangkan pada uji t menghasilkan perhitungan SPSS koefisien terbesar adalah X3 = 0.39 yang artinya motivasi muamalah berpengaruh secara dominan terhadap kinerja religius.
- 2) Mursidi, (jurnal teknik industry vol. 10 No.2 agustus 2009 hlm. 120-127), berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”, Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah

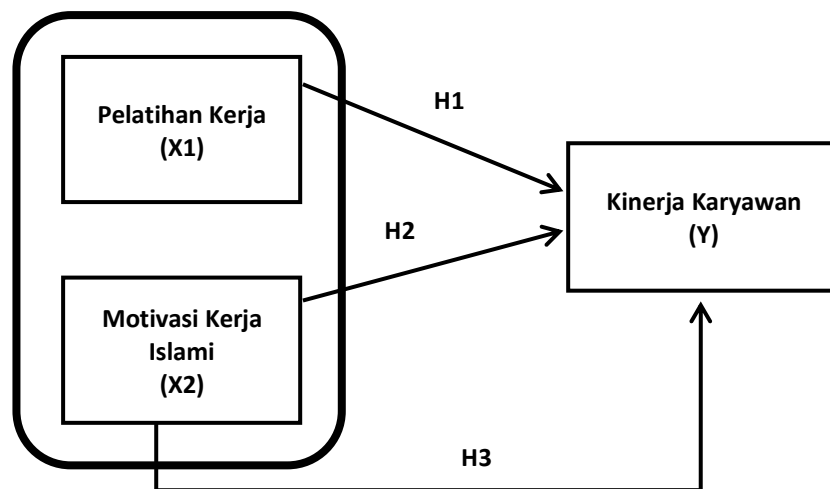
Malang, menggunakan metode wawancara, dokumentasi, serta questioner ke karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan skala linkert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. dalam mengukur jawaban responden digunakan skor jawaban sebagai berikut : jawaban A (skor 4), jawaban B (skor 3), jawaban C (skor 2), jawaban D (skor 1). Responden keseluruhan sebanyak 495 karyawan (baik tetap,calon pegawai maupun kontrak). Hasil analisis menunjukkan melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sangat baik dengan skor tingkat 227,8, tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. hasil analisis regresi menunjukkan training dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,911. koefisien determinasi nilai 0,644 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori- teori yang telah di deskripsikan teersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sismatis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti

masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : diolah peneliti (2017)

Keterangan :

H1 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja islami secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Supranto dan Limakrisna (2013:45), berdasarkan jenis variabel di dalam hubungan antar variabel, dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variabel*) diberi simbol X, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain yang disebut variabel terikat (*dependent variabel*) diberi simbol Y. Berdasarkan jumlah variabel yang diteliti, menurut Supranto (2010:6) penelitian ini masuk pada kategori analisis multivariat (*multivariate analysis*). Salah satu metode analisis multivariat adalah dengan menggunakan perangkat analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja islami (X_2) serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu (Masri Singarimbun, 2012:41). Konsep digunakan untuk lebih menjelaskan masalah yang ada. Definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga disebut proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.
2. Motivasi kerja islami adalah Kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu.
Dan juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Kemudian Hal itu ditanamkan pada jiwa seorang muslim bahwa usaha yang baik adalah hal yg tak terpisahkan oleh imannya.
3. Kinerja karyawan adalah proses yang menyangkut suatu pencapaian kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang melekat di dalamnya.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variabel, terlebih dahulu diberi definisi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan kerja (Variabel X ₁)	1. On the job training	Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan rotasi jabatan dalam kurun waktu 5 tahun	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak Setuju
		Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan penugasan sementara dalam kurun waktu 5 tahun	
		Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan melaksanakan program magang dalam kurun waktu 5 tahun	
		Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti pendidikan struktural dalam 5 tahun	
	2. Off the job Training	Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan kuliah dalam kurun wktu 5 tahun	
		Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yg mengikuti program pengembangan eksekutif dalam kurun waktu 5 tahun	
		Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yg mengikuti seminar dan koferensi dalam waktu 5 tahun	
Motivasi Kerja Islami (Variabel X ₂)	1. Aqidah	Rukun iman menjadi dorongan melakukan pekerjaan	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak Setuju
		Percaya bahwa alam semesta ini berjalan dengan sendirinya tanpa ada yg mengatur	

	2.Ibadah	Bekerja adalah bagian dari ibadah Melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada allah Berpuasa untuk melatih sifat sabar dalam menghadapi kesulitan di tmpt kerja	
	3.Muamalah	Sebelum mengawali aktifitas diaawali dengan berdo'a Bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang papan yg mencukupi Situasi kerja yang baik dan menyenangkan Sarana pendukung dan peralatan yg digunakan dalam bekrja memadai Pemberian pegharagaan bagi karywan yg berprestasi dapat meningkatkan motivasi	
Kinerja Karyawan Variabel (Y)	1.Kuantitas	Keterampilan mempercepat penyelesaian pekerjaan Pengetahuan dpt mempercepat penyelesaian pekerjaan Menyelesaiakan pekerjaan dengan cekatan pencapaian pekerjaan sesuai harapan perusahaan Hasil kerja yg melebihi hasil kerja teman	Skala Likert 5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat tidak Setuju
	1.Kualitas	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan Membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas Kualitas hasil kerja lebih baik dibanding teman Kualitas hasil kerja lebih baik dibanding waktu sebelumnya	

	Ketepatan waktu	Menyelesaikan tugas dg tepat wktu dbanding standar waktu yg telah	
		Disiplin waktu yang baik	
		Menyelesaikan tugas tepat waktu dibanding teman	
		Tingkat kehadiran yg baik	

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah (HIK) beralamatkan di Jalan RE Martadinata No.1-D, Karang Baru, Cikarang Utara – Bekasi 17530

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2015:187) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan

dengan variabel penelitian. Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

Suryani dan Hendriadi (2015:171) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai perusahaan, yaitu berupa profil PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah. Metode pengumpulan data sekunder yang digunakan adalah metode dokumentasi.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah (HIK) Bekasi yaitu 42 karyawan, tetapi yang melakukan pelatihan kerja sebanyak 38 karyawan, maka sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan alasan bahwa yang akan diuji adalah pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah (HIK) Bekasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sample yang di gunakan dalam penelitian ini teknik Nonprobabilitas sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi

untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan Metodenya Sampling Purposive. Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut pendapat Gay dan Dieh (1996), ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan pada penelitian yang sifatnya menguji hubungan diantara satu variabel atau lebih, minimal diambil 30 sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Syariah Harta Insan Karimah (HIK) Bekasi yang karyawan 38 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut :

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai sumber berupa buku-buku seperti Manajemen, literatur lainnya Jurnal Manajemen dan Website.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan metode penelitian mengenai permasalahan yang ada secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan laporan tahunan perusahaan guna memperoleh data primer berupa pelatihan, motivasi kerja islami dan kinerja pegawai serta data lainnya. Penelitian lapangan meliputi :

- a. Kuesioner adalah proses memperoleh keterangan dengan cara mengisi daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban

nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai disiplin dan motivasi kerja (*independent*), maupun kinerja (*dependent*). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Jawaban responden diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Singkatan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, (2015: 107)

- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab atau berkomunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai pelatihan, motivasi kerja islami dan kinerja karyawan.
- c. Observasi yaitu, mengadakan peninjauan atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian dalam hal ini perusahaan guna mendapat gambaran pelatihan, motivasi kerja islami dan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah cara pengolahan data yang terkumpul untuk kemudian dapat memberikan interpretasi hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengukur pengaruh pelatihan dan motivasi

kerja islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Suharsimi Arikunto (2013:147) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Serta untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan komputer. Program SPSS ver. 24.00 yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji nilai r hitung (correlated item-total correlation) $>$ r tabel dengan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Untuk degree of freedom (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dapat diulang. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r *alpha* dengan nilai 0,60. Apabila r *alpha* $>$ 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel (handal) apabila nilai α sebesar 0,60 dan apabila kurang dari 0,60 secara umum mengidentifikasi kehandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Untuk mengetahui hasil dari

Uji Validitas dan Realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Data Editor*. Dengan bertujuan untuk mempermudah perhitungan bagi Peneliti

Tabel 3.3
Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	<0,200	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,700	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat tinggi

Sumber : Arikunto. (2013)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Algifari (2009: 83) suatu model regresi yang menghasilkan estimator yang tidak bias dan terbaik bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. diantara empat asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar oleh regresi linear berganda yaitu:

- a. Mempunyai distribusi normal
- b. Tidak boleh ada Heteroskedastisitas
- c. Tidak boleh ada autokorelasi
- d. Tidak boleh ada Multikolinearitas

Apabila satu dari keempat asumsi dasar tersebut di langgar maka persamaan regresi yang diperoleh lagi bersifat blue, sehingga pengujian uji T dan F akan bersifat bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik Normal P-Plot of regression standardized residual, dinyatakan bahwa dimana titik-titik menyebar atau memencar secara luas mengikuti fungsi distribusi normal yaitu seiringnya mengikuti garis z diagonal.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Algifari (2009:84) “penyimpangan asumsi model klasik yang pertama adalah adanya multikolinearitas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model yang memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”. “Bahwa kesalahan standar estimasi yang meningkat ketika bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas menerima hipotesis yang salah (kesalahan) juga akan semakin besar” (Algifari,2011:84). Multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF >10 maka model bebas dari multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu uji untuk menguji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Bentuk persamaan regresi multiple dengan 2 variabel bebas adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1+b2 : koefesien regresi

X1 : pelatihan kerja

X2 : motivasi kerja islam

4. Uji Hipotesis

Menurut Abdullah Hasan (2012:31) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang kan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, maka metode pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji t (secara parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2,, Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). uji t menurut Sugiyono (2015:193) digunakan untuk analisis atau pengujian suatu hipotensis untuk mengetahui pengaruuh atau hubungan variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja islami secara parsial dengan variabel dependen Kinerja karyawan. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2015)

$$t = \frac{b_1}{sb}$$

Dimana:

b=Koefisien regresi

Sb=simpangan baku regresi

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana taraf signifikansi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_o) ditolak. Artinya variabel bebas yang diuji yaitu pelatihan, motivasi kerja islami secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Jika signifikansi $t > = 0,05$ berarti hipotesis (H_a) ditolak dan hipotesis (H_o) diterima. Artinya bahwa variabel bebas yang diuji yaitu pelatihan, motivasi kerja islami secara parsial tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Semua perhitungan dalam Analisis data ini diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Data Editor.

b. Uji F (secara simultan /bersama-sama)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yang terdiri variabel yaitu pelatihan dan motivasi kerja islami, secara simultan terhadap variabel terikat (yaitu kinerja). Rumus yang digunakan menurut Abdullah Hasan (2012:107) adalah sebagai berikut:

Dimana :

$$F_{hitung} = \frac{R/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

F = Fhitung

R²=Koefisien Determinasi

k =Jumlah variabel bebas

n =banyaknya sampel

Dalam penghitungan peneliti menggunakan alat bantu komputer yaitu program SPSS for window. Untuk uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan :

1. Jika Fhitung > Ftabel maka ada pengaruh antara variabel pelatihan, motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan
2. Jika Fhitung < Ftabel maka tidak ada pengaruh antara variabel, pelatihan dan motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh independen (X1,X2,,....., Xn) secara serentak terhadap variabel dependent (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan

sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.