PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh:

FILA DIA AYU FATMALA

NIM: 15510041

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh:

FILA DIA AYU FATMALA
NIM: 15510041

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

FILA DIA AYU FATMALA
NIM : 15510041

Telah disetujui pada 24 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si.
NIP. 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP: 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)

SKRIPSI

O l e h

FILA DIA AYU FATMALA
NIM: 15510041

Telah Dipersembahkan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 18 September 2020

SusunanDewanPenguji: **TandaTangan**

1. Ketua
   Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM : ( )
   NIP. 19731117 200501 1 003

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
   Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si. : ( )
   NIP. 19711108 199803 2 002

3. Penguji Utama
   Syahirul Alim, SE.,MM : ( )
   NIP. 19771223 200912 1 002

Mengetahui:

KetuaJurusan,

Drs. AgusSucipto, MM.,CRA
NIP. 196708162003121001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Fila Dia Ayu Fatmala
NIM	: 15510041
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan" Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Oktober 2020
Hormat saya,

Fila Dia Ayu Fatmala
NIM : 15510041

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim. Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:

KELUARGA:

Karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang telah mengajarkan banyak hal dari tidak tau apa-apa hingga banyak yang saya tau, berkat doa yang tulus siang dan malam tiada hentinya saya bisa menyelesaikan kuliah sesuai yang diharapkan. Dan mereka juga yang selalu ada dalam hati dan do'a saya meski terbatasi oleh jarak dan waktu.Serta kedua adik saya berserta keluarga besar lainnya dan teman-teman yang selalu mensupport saya dalam berjuang menimbah ilmu dimanapun dan kapanpun.

Tidak lupa juga para guru dan kiyai saya yang telah tulus mengamalkan ilmunya serta doa dengan penuh keikhlasan untuk para murid dan santrinya.

Serta semua teman-teman yang pernah saya kenal yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

Sukses terdiri dari rentetan kegagalan, tanpa kehilangan antusiasme.

***

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang karena atas berkah dan rahmatnya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang peneliti sadari masih jauh dari kesempurnaan. Shalawat dan salam peneliti ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mambawa umat manusia dari zaman yang penuh kegelapan menuju zaman berpendidikan yang penuh cahaya ilmu dan kebaikan.

Penulis bersyukur dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mengangkat judul **"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)".**

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak bimbingan, nasehat, motivasi dan bantuan lain dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaika ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen,
4. Bapak H. Slamet, SE., MM., Ph.D selaku dosen wali mahasiswa yang telah memberi arahan hingga terselasaikannya skripsi ini
5. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberi arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. Ibu, Bapak, adik-adik, beserta keluarga besar yang senantiasa memberikan motivasi dan do'a demi berhasilnya penulisan skripsi ini
8. Sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan motivasi dalam perjuangan penulisan skripsi
9. Teman-teman manajemen angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
10. Seluruh staff dan karyawan BMT Maslahah yang bersedia meluangkan waktunya dalam proses pengumpulan data sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Dan seluruh pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat dan barokah bagi semua pihak yang membutuhkannya. Amin ya Robbal 'Alamin..

Malang, 27 Oktober 2020
Peneliti

Fila Dia Ayu Fatmala

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab) xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Batasan Penelitian 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA 10
2.1 Kajian Empiris 10
2.1.1 Penelitian Terdahulu. 10
2.2 Kajian Teoritis 20
2.2.1 Pelatihan Kerja 20
2.2.1.1 Definisi pelatihan Kerja 20
2.2.1.2 Tujuan Pelatihan kerja 21
2.2.1.3 Jenis-Jenis Pelatihan kerja 23
2.2.1.4 Faktor-Faktor Pelatihan Kerja 24
2.2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja 25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.6 Metode-Metode Pelatihan Kerja 27
2.2.1.7 Manfaat Pelatihan kerja 31
2.2.1.8 Pelatihan Kerja dalam Islam 32
2.2.2. Motivasi Kerja 33
2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja 33
2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja 34
2.2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja 35
2.2.2.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja 36
2.2.2.5 Teori Motivasi 40
2.2.2.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja 46
2.2.2.7 Motivasi Kerja dalam Islam 47
2.2.3 Kinerja 49
2.2.3.1 Definisi Kinerja 49
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 50
2.2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja 52
2.2.3.4 Kinerja dalam Islam 53
2.3. Kerangka Konseptual 54
2.4. Hipotesis Penelitian 55
BAB III METODE PENELITIAN 56
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 56
3.2 Lokasi Penelitian 57
3.3 Populasi dan Sampel 57
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 58
3.5 Data dan Jenis Data 58
3.6 Metode Pengumpulan Data 59
3.7 Devinisi Operasional Variabe 61
3.8 Skala Pengukuran 63
3.9 Uji Instrumen 64
3.10 Analisis Data 65
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan 73
4.1 Hasil Penelitian 73

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 73
4.1.1.1 Sejarah BMT Maslahah 73
4.1.1.2 Visi dan Misi BMT Maslahah 74
4.1.1.3 Landasan Hukum BMT Maslahah 74
4.1.1.4 Struktur Organisasi BMT Maslahah 75
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden 76
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamisn 76
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia. 77
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 78
4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 79
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 80
4.1.3.1 Uji Validitas 80
4.1.3.2 Uji Reliabilitas 81
4.1.4 Gambaran Distribusi Variabel 83
4.1.4.1 Variabel Pelatihan Kerja (X1) 84
4.1.4.2 Variabel Motivasi Kerja (X2) 89
4.1.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 95
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 101
4.1.5.1 Uji Normalitas 101
4.1.5.2 Uji Heteroskedestisitas 102
4.1.5.3 Uji Multikolinieritas 103
4.1.5.4 Uji Autokorelasi 104
4.1.5.5 Uji Linieritas 105
4.1.6 Hasil Analisis Data 106
4.1.6.1Uji Regresi Linier Berganda 106
4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi 108
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis 108
4.1.7.1 Uji F (Simultan) 108
4.1.7.2 Uji T (Persial) 110
4.2 Pembahasan 112

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan113
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan115
BAB V Penutup 119
5.1 Kesimpulan 119
5.2 Saran 121
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTRA TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1 Devinisi Operasional 61
Tabel 3.2 Skala Penilaian berdasarkan Skala Likert 64
Tabel 3.3 Keputusan Uji Autokorelasi 67
Tabel 4.1 Deskripsi Responden 76
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 76
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia 77
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 78
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Bekerja atau Lama Kerja 79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas 80
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 82
Tabel 4.8 Kriteria Interpretasi Skor 83
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja 84
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja 90
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 96
Tabel 4.12 Uji Normalitas 101
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas 102
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas 103
Tabel 4.15 Keputusan Uji Autokorelasi 104
Tabel 4.16 Uji Autokorelasi 105
Tabel 4.17 Uji Linearitas 105
Tabel 4.18 Uji Regresi Linier Berganda 106
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi 108
Tabel 4.20 Uji F (Simultan) 109
Tabel 4.21 Uji T (Parsial) 111

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 75

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Deskripsi Responden
Lampiran 3 Hasil Output SPSS
Lampiran 4 Bukti Konsultasi
Lampiran 5 Identitas Peneliti
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
Lampiran 7 Hasil Turnitin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Fatmala, Fila Dia Ayu. 2020, Skripsi. Judul : "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)".
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Adanya persamaan dengan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pelatihan kerja serta motivasi kerja di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan sudah membuat kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitian di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

Jenis penelitian ini *eksplanatory* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menggunakan metode pengambilan sampel probability sampling dengan pendekatan proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya yaitu pada karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Adapun analisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS 16 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R2), uji T dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y1) karyawan dengan nilai sig. 0,168< 0,05, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y1) karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05.Secara simultan bersama-sama variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama kinerja (Y1) karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Fatmala, Fila Dia Ayu. 2020, Thesis. Title: "The Effect of Job Training and Work Motivation on Employee Performance (Study at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan)".

Advisor: Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance

---

The existence of similarities with the results of previous studies regarding the effect of job training and work motivation on employee performance and the existence of job training and work motivation at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan have made employee performance in accordance with company goals made researchers interested in conducting this research. This study aims to determine the effect of job training and work motivation on employee performance on the object of research at BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

This type of research is *explanatory* with a quantitative research approach. Using probability sampling with a proportional random sampling approach, namely a sampling technique in which all members have the same opportunity to be sampled in accordance with the proportions, namely BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan employees. Data collection techniques using questionnaires and documentation. The analysis of the hypothesis in this study used SPSS 16 with validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R2), T test and F test.

ased on the research results indicate that partially the job training variable (X1) has no significant effect on employee performance (Y1) with a sig. 0.168 <0.05, while the work motivation variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y1) with a sig. 0.000 <0.05. Simultaneously, the job training variable (X1) and work motivation (X2) simultaneously affect or jointly the performance (Y1) of BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan employees.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

الملخص

فتملا, فيلا ديا أيو. ٢٠٢٠. الرسالة. العنوان."تأثير التدريب الوظيفي ودوافع العمل على أداء الموظف (دراسة في BMTمصلحة سيدوغيري فاسوروان)"

المشرفة :الدكتورة إلفى نور دينا الماجستير

الكلمةالرئيسية : التدريب على العمل ، تحفيز العمل ، أداء الموظف

إن وجود أوجه تشابه مع نتائج الأبحاث السابقة فيما يتعلق بتأثير التدريب الوظيفي ودوافع العمل على أداء الموظف ووجود التدريب الوظيفي ودوافع العمل في BMTمصلحة سيدوغيري فاسوروان جعل أداء الموظف وفقًا لأهداف الشركة جعل الباحثين مهتمين بإجراء هذا البحث. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التدريب الوظيفي ودوافع العمل على أداء الموظف على موضوع البحث فيBMTمصلحة سيدوغيري فاسوروان.

هذا النوع من البحث توضيحي مع نهج البحث الكمي. استخدام أخذ العينات الاحتمالية مع نهج أخذ العينات العشوائي النسبي ، أي أسلوب أخذ العينات الذي يتمتع فيه جميع الأعضاء بنفس الفرصة لأخذ العينات وفقًا للنسب ، وهم موظفو BMTمصلحة سيدوغيري فاسوروان. تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والتوثيق. يستخدم تحليل الفرضية في هذه الدراسة أداة SPSS ١٦بصحة وموثوقية وافتراض كلاسيكي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد ومعامل التحديد(R2)واختبار TواختبارF.

بناءً على نتائج البحث تشير إلى أن متغير التدريب الوظيفي (X1) جزئيًا ليس له تأثير معنوي على أداء الموظف(Y1)مع علامة ٠،٠٥<٠،١٦٨ ، بينما متغير تحفيز العمل(X2)له تأثير كبير على أداء الموظف(Y1)مع علامة ٠،٠٠٠>٠،٠٥. في الوقت نفسه ، يؤثر متغير التدريب الوظيفي(X1)ودافع العمل(X2)في نفس الوقت على أداء(Y1)لموظفيBMTمصلحة سيدوغيري فاسورواناًو بشكل مشترك.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai berjalannya waktu perkembangan ekonomi syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan mulai dari perbankan syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Lembaga keuangan syariah yang sedang naik daun pada saat ini adalah BMT.

BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No. 9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah.

BMT juga berperan dalam segi sosial, peran sosial BMT terlihat pada definisi Baitul Maal, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi Baitul Tamwil. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan (Muhammad, 2004:126).

BMT (Baitul Maal wat Tamwil) dalam pengertian lain diartikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan Bayt al-mal wa al-tamwil

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkaannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank.

Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian (Andri, 2009:488).

Sumber daya insani dalam BMT merupakan aset yang paling berharga untuk mencapai kinerja yang maksimal. Optimalisasi kinerja karyawan dan hasil pencapaian BMT akan sangat didukung oleh peningkatan peran para manajer fungsional yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan. Oleh karena itu, manusia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan faktor-faktor yang lain.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu BMT harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan BMT juga harus dapat membina, mengkoordinasi dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan BMT. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif.

Meldona (2009:231) menyatakan Pelatihan adalah proses-proses yang mencoba memberikan karyawan tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya, baik dalam hal keahlian, pengetahuan, sikap maupun perilaku. Aktivitas pelatihan adalah program terencana dari perbaikan organisasi yang mana program-program tersebut direncanakan seteliti mungkin. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang difokuskan dalam bidang tertentu oleh seorang manajer perusahaan atau orang lain yang lebih ahli atau dianggap berpengalaman dalam bidang tersebut.

Pelatihan merupakan tuntutan perusahaan mengingat begitu banyaknya aktivitas perusahaan yang membutuhkan SDM tangguh dan professional. Kebutuhan akan pelatihan SDM antara lain muncul untuk keperluan perusahaan. Pelatihan juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha pada era sekarang (Triton, 2009:106). Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan di zaman

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rasulullah. Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan telah dikurangi. Hal ini menandakan tradisi pelatihan dalam islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaannya dan pendidikannya. Dalam penelitian Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir yang berjudul *"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta"*.(2016) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpegaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.Padma Ardya Aktuaria. Sedangkan penelitian yang dilakukan Thio Tjoen Hok dkk yang berjudul *"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPerusahaan Distributor Alat Berat"*.(2014)menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena proses pelatihan mulai dari perencanaan kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan belum dilaksanakan secara baik.

BMT tentunya ingin mencapai tujuan BMT yang telah ditetapkan. Maka dari itu peranan seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki, selain memberikan pelatihan terhadap para karyawan BMT juga harus memberi motivasi kepada para karyawannya. Tanpa adanya motivasi kerja untuk para karyawan tentunya BMT akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, selain itu motivasi juga sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas BMT dan kinerja karyawannya. Menurut Salam (2014:219) Motivasi merupakan keinginan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Motivasi menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009:110) mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Dalam penelitian Kiki Cahaya Setiawan yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasional PT. Pusri Palembang".* (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasional PT. Pusri Palembang.

Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan, sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu pencapaian kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang telah dijelaskan oleh Salam (2014:166)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja atau performance dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan non material), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman, petunjuk, dn uraian kerja), dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja).

Kinerja merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha. Sehingga apabila kinerja karyawan baik, maka dapat diharapkan tercapainya iklim manajemen SDM yang kondusif dalam menciptakan keberlangsungan kolektifitas karir (Triton, 2009:79).

Ayat yang menjelaskan tentang kinerja adalah Surat At-Taubah ayat 105 yang artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah: 105). Menurut islam Ultimate goal dari seorang muslim adalah mendapatkan Ridha Allah, sehingga dapat bertemu dengannya di akhirat kelak. Filosofi seperti ini dipegang pula oleh Al-Ghazali yang berpendapat bahwa pencapaian ekonomi adalah sarana untuk mendapatkan hasil akhir, dan bukan hasil akhir yang diinginkan. Kekayaan adalah sarana untuk keberhasilan dalan kehidupan yang kekal. Dalam jurnal Mandasari, Widha yang berjudul *“Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja : studi*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang" (2015)disebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ini mengambil objek di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan yang beralamat di Jalan Raya Sidogiri No. 10 Sidogiri Kraton Pasuruan. BMT merupakan lembaga keuangan mikro dengan prinsip syariah yang mempunyai karakteristik khusus yaitu baitul maal yang mengandung nilai sosial dimana menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat berupa zakat, infaq, shodaqoh. Selain itu terdapat unsur tamwil yang mengandung nilai bisnis komersial yang menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat menengah kebawah. namun penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat atau hasil kerja karyawan tidak akan berjalan sesuai karakteristik dan ketentuan dan tujuan perusahaan apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik dan maksimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan, dngan adanya pelatihan kerja yang efektif dan motivasi kerja karyawan yang bagus akan meningkatkan dan menghasilkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. **Bagi perusahaan**

   Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pelatihan kerja karyawan selanjutnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. **Bagi penulis**

   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pelatihan karyawan khususnya pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. **Bagi akademik**

   Untuk menambah referensi khususnya tentang pelatihan kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Training (pelatihan) karyawan, kompetensi, dan kompensai karyawan dalam meningkatkan kinerja BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.
2. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.
3. Lokasi atau obyek penelitian yakni BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.
4. Penelitian ini hanya menguji apakah pelatihan kerja karyawan, kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian terdahulu

1. Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) tentang *"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya"*. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. 3. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Githinji Angela (2014) tentang *"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pendukung Bangsa-Bangsa Untuk Misi Uni Afrika Di Somalia"*. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif pada keterlibatan kayawan di UNSOA. Penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam sejumlah cara. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi karyawan karena pelatihan adalah salah satu faktor motivasi yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Thio Tjoen Hok dkk (2014) tentang *"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat".* Hasil menunjukkan Pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena proses pelatihan mulai dari perencanaan kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan belum dilaksanakan secara baik. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam meningkatkan motivasi telah dilakukan dengan baik. Pelatihan dan motivasi secara serempak mempengaruhi kinerja setiap tahapan pelatihan perlu dilakukan dengan baik. Dalam perencanaan pelatihan, identifikasi kebutuhan individu perlu disesuaikan dengan uraian pekerjaan karyawan yang dilakukan pada saat analisa pekerjaan. Perlu dibuat rencana pelaksanaan pelatihan yang berisi uraian pelatihan, tujuan pelatihan, pelatih yang akan memberikan pelatihan, serta waktu pelaksanaan pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan.
4. Desty, Kasim dkk (2015) tentang *"Relationship of Work Dicipline, Training, and Motivation to Permormance of Employes Administration Abepura Hospital Papua".* Hasil menunjukkan bahwa dari empat variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Abepura Jayapura Papua

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sementara variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Subari dan Hanes Riyadi (2015) tentang "*Influence of Training, Competence and Motivation onEmployes Performance, Moderated By Internal Communication".* Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM di daerah penelitian dapat dijelaskan oleh varian dari pelatihan, kompetensi dan motivasi berprestasi dengan 82%. Pelatihan dan kompetensi individu berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi secara langsung tetapi secara tidak langsung melalui efek kompetensi terhadap kinerja karyawan.
6. Watie Rachmawati (2016) tentang *"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung"*. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung sudah cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Pelatihan sebesar 64,63%, artinya pelaksanaan Pelatihan belum optimal karena dari segi waktu pelaksanaan pelatihan belum efektif dikarenakan jadwal pelatihan yang sudah ditetapkan sering berubah-ubah. Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung bagi karyawannya sudah dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 67,2%, artinya pemberian Motivasi bagi karyawan kurang optimal dikarenakan karyawan cenderung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

santai dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat kurangnya pemberian motivasi pada diri karyawan. Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung.

7. Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016) tentang *"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International"*. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)" sudah terbukti. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)" sudah terbukti. Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersamasama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawandi perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)" sudah terbukti.

8. Sugiarti dkk (2016) tentang *"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta".* Hasil menunjukkan pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis yaitu analisis koefisien korelasi sebesar 0,507, dilihat dari hasil analisis uji t di peroleh nilai t hitung (2,878) > t tabel (1,711) dengan nilai signifikasi sebesar 0,008 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukan nilai koefisien beta positif. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
9. Motloko dkk (2018) *"The Impact of Training on Employes' Perfrmance: The Case On Banking Sector in Lesotho".* Temuan penelitian umumnya mengungkapkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam sektor perbankan di Lesotho. Karena itu, sektor perbankan di Lesotho harus teratur mangalokasikan sumber daya untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pelatihan karyawan berdasarkan kesenjangan keterampilan yang diidentifikasi untuk mempertajam karyawan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi lingkungan kerja yang terus berubah dan kondisi yang tidak menentu dan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

10. Rika Septianingsih(2018) tentang *"Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Provinsi Riau"*.Hasil penelitian menunjukkan Motivasi signifikansinya masih rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Provinsi Riau, terlihat bahwa pengaruh motivasi seseorang kontribusinya masih minim dalam pengembangan BMT kedepan. Variabel pengalaman kerja karyawan merupakan variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Propinsi Riau. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya serta mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini masih memiliki kelemahan maka diharapkan kepada penelitian selanjutnya akan mencoba mengaitkan pada faktor faktor lain yang mana akan lebih menarik dan memiliki kontribusi lebih baik untuk kemajuan BMT di Provinsi Riau masa yang akan datang.
11. Nur Faizah (2019) tentang *"Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo)"*.Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal itu dipengaruhi oleh pengetahuan dari masing-masing pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena di dalam motivasi kerja setiap pegawai memiliki tujuan tertentu dari setiap hal yang dilakukan ketika bekerja disuatu lembaga keuangan, baik itu lembaga keuangan non-bank ataupun lembaga keuangan bank.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya"	pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. 3. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya.
2.	Githinji Angela (2014)	"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pendukung Bngsa-Bangsa Untuk Misi Uni Afrika Di Somalia"	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif pada keterlibatan kayawan di UNSOA. Penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam sejumlah cara. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi karyawan karena pelatihan adaah salah satu faktor moivasi yang meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
3.	Thio Tjoen Hok dkk (2014)	"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Berat"	Pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena proses pelatihan mulai dari perencanaan kebutuhan pelatihan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan belum dilaksanakan secara baik. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam meningkatkan motivasi telah dilakukan dengan baik.
4.	Desty, Kasim dkk (2015)	*"Relationship of Work Dicipline, Training, and Motivation to Permormance of Employes Administration Abepura Hospital Papua".*	Hasil menunjukkan bahwa dari empat variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Abepura Jayapura Papua sementara variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Subari dan Hanes Riyadi (2015)	*"Influence of Training, Competence and Motivation onEmployes Performance, Moderated By Internal Communication".*	Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM di daerah penelitian dapat dijelaskan oleh varian dari pelatihan, kompetensi dan motivasi berprestasi dengan 82%. Pelatihan dan kompetensi individu berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi secara langsung tetapi secara tidak langsung melalui efek kompetensi terhadap kinerja karyawan.
6.	Watie	"Pengaruh	Pelatihan dan pemberian Motivasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Rachmawati (2016)	Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung"	pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung.
7	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian (2016)	"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International"	Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersamasama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawandi perusahaan.
8	Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016)	"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta"	pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari beberapa hasil analisis yaitu analisis koefisien korelasi sebesar 0,507, dilihat dari hasil analisis uji t di peroleh nilai t hitung (2,878) > t tabel (1,711) dengan nilai signifikasi sebesar 0,008 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak dan hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukan nilai koefisien beta positif. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
9	Motloko dkk (2018)	*"The Impact of Training on Employes' Perfrmance: The*	Temuan penelitian umumnya mengungkapkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Case On Banking Sector in Lesotho".	positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam sektor perbankan di Lesotho. Karena itu, sektor perbankan di Lesotho harus teratur mangalokasikan sumber daya untuk pelatihan karyawan berdasarkan kesenjangan keterampilan yang diidentifikasi untuk mempertajam karyawan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi lingkungan kerja yang terus berubah dan kondisi yang tidak menentu dan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
10	Rika Septianingsih (2018)	"Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Provinsi Riau"	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi signifikansinya masih rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Provinsi Riau, terlihat bahwa pengaruh motivasi seseorang kontribusinya masih minim dalam pengembangan BMT kedepan. Variabel pengalaman kerja karyawan merupakan variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Propinsi Riau. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya serta mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini masih memiliki kelemahan maka diharapkan kepada penelitian selanjutnya akan mencoba mengaitkan pada faktor faktor lain yang mana akan lebih menarik dan memiliki kontribusi lebih baik untuk kemajuan BMT di Provinsi Riau masa yang akan datang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

11	Nur Faizah (2019)	"Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo)".	Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda dan hal itu dipengaruhi oleh pengetahuan dari masing-masing pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Baitul Maal wat Tamwil (BMT) di wilayah Sepanjang Sidoarjo. Hal tersebut bisa terjadi karena di dalam motivasi kerja setiap pegawai memiliki tujuan tertentu dari setiap hal yang dilakukan ketika bekerja disuatu lembaga keuangan, baik itu lembaga keuangan non-bank ataupun lembaga keuangan bank.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pengertian penelitian yang dikutip dalam Tohardi (2002:236) beberapa ahli coba memberikan pengertian tentang pelatihan:

1. Edwin. B. Flippo

   Menurut Edwin B. Flippo pelatihan merupakan suatu tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Michael. J. Jucius

   Tujuan dari pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau kemampuan, akan tetapi juga untuk meningkatkan bakat.

3. Inpres No. 15 Th. 1974, tentang pelaksanaan Kepres No. 34 th. 1074 Pasal 2.

   Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pendapat lain, pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2006:226). Menurut Desseler (2009) dalam Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru atau karyawan yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, untuk memberikan kesempatan bagi segenap karyawan untuk mempertahankan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan mengembangkan skill yang selama ini dimiliki karyawan di tempat kerjanya, memberikan pada karyawan skill-skill baru yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. melibatkan karyawan untuk mengembangkan wacana-wacana baru secara konstruktif dan terencana dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan dan masa depan perusahaan (Triton, 2009:104).

Tujuan pelatihan yang lain Menurut Meldona (2009:234) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja. Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrapilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih *(trainer)* memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kempeten dalam pekerjaannya. Sering seorang karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *"job competent",* yaitu mampu mencapai tingkat output daning standar kualitas yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasi yang menantang dalam menghadapi berbagai kalangan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antarpribadi, penundaan jadwal, kekurangan persediaan, serta faktor kendala lainnya. Pelatihan adalah salah satu cara penting yang dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dilakukan, selain itu dapat juga memanfaatkan jasa konsultan luar untuk memecahkan permasalahan-permasalah tersebut.

5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya, maka pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-ktivitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematik. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan karyawan yang ada melalui pelatihan manajemen dapat menikmati karyawan yang berbobot.

2.2.1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa jenis-jenis pelatihan diantaranya jenis-jenis pelatihan menurut Mathis dan Jockson (2002), ada dua jenis pelatihan kerja:

1. Pelatihan internal.

   Pelatihan di lokasi kerja cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan bisa dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustasi bila keadaan tidak kunjung baik.

2. Pelatihan eksternal. Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:
   a. Lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
   b. Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
   c. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
   d. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Palatihan Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan, yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang (Rivai, 2006:204). Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. *Cost efectiveness* (efektifitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan dalam pelatian menurut Mangkunegara (2003:52) adalah:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan analisis jabatan.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta.
6. Seleksi instruktur.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan pelatihan kerja karyawan disuatu perusahaan supaya para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:44) indikator-indikator pelatihan adalah:

1. Instruktur

   Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personel dan kompeten.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Peserta

   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

   Materi atau kurikulum sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi harus selalu update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi terkini.

4. Metode

   Metode pelatihan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif sesuai dengan jenis dan komponen peserta

5. Tujuan

   Tujuan ditentukan terkait dengan penyusunan rencana aksi *(action play)* dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami tujuan pelatihan tersebut.

6. Sasaran

   Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.6 Metode Pelatihan Kerja

Dalam pelaksanaan pelatihan kerja metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. menurut Meldona (2009:253) beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan antara lain:

1. *On the job training (OJT)*

   On the job training (OJT) atau disebut juga dengan intruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, dibawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman atau supervisor.

2. Rotasi Pekerjaan

   Untuk pelatihan silang *(cross train)* bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke tempat lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian intruksi kerja.

3. Magang

   Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job trainning.*

4. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

   Ceramah dan teknik lain dalam *off the job trainning* dengan mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

partisipasi, umpan balik sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

5. Pelatihan vestibule

   Beberapa perusahaan vestibule agar pelatihan tidak mengganggu operasional rutin perusahaan. bentuknya ditempatkan di wilayah terpisah dengan menyediakan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

6. Permainan Peran dan Model Perilaku

   Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain.

7. *Case Study*

   Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

8. Simulasi

   Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Misalkan, simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi. Kedua, simulasi yang bersifat instan dalam suatu kinerja. Untuk tujuan pelatihan , metode ini sering berupa games atau permainan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

   Materi intruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan intruksi secara singkat. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video.

10. Praktik Laboratorium

    Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersinal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan dimasa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Proses ini tergantung pada partisipasi, umpan balik dan repetisi.

11. Pelatihan Tindakan *(action learning)*

    Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksploitasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

12. *Role Playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi, diminta memainkan suatu peran, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan peserta lain.

13. *In Basket Techniqui*

Melalui metode ini para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dari pelanggan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan. Selanjutnya keputusan dan tindakan tersebut dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan, dan prioritas pengambilan keputusan.

14. *Management Games*

Metode ini menekankan pada pengembangan kemampuan problem-solving. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atau berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

15. *Outdor oriented program*

Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemampuan di dalam kantor. Program ini dikenal dengan istilah outing, seperti arum jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing dan lain-lain.

2.2.1.7 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2006:231) pelatihan memiliki beberapa manfaat yang dapat dirasakan oleh seorang pegawai, yaitu:

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi, dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
9. Memberikan nasihat dan jalan untuk untuk pertumbuhan masa depan.
10. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
11. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.8 Pelatihan Kerja Dalam Islam

Sinn (2006) dalam Meldona (2009:261) mengemukakan bahwa islam memandang ilmu sebagi dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah SWT memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah SWT serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan *(taining)* dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Daud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.” Seperti apa yang telah dituliskan dalam Al-Qur’an surah al-Jumu’ah [28]:2 yang artinya “Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Adapun hadist yang memperkuat penjelasan tentang pelatihan kerja sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمْ: اِذِا ضُيِّعَتْ الأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةُ قَالَ كَيْفَ إِضاَعَتُهاَ يا رَسُولَ اللهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السِّاعِلَةُ

"Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. "Ada seorang sahabat bertanya: "bagaimana maksud amanat yang disia-siakan?" Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari 6015).

Dari penjelasan hadist tersebut dapat dipahami bahwa pelatihan kerja sangat berperan penting dalam pengembangan skill karyawan sebagai wadah untuk memberi wawasan ilmu dalam bidang kerja karyawan, bahkan Rasullah SAW juga tidak hanya unggul dalam hal spiritual tetapi juga unggul dalam *skill* dan keilmuan lainnya, sehingga sebagai umat Rasulullah SAW harus mampu mengusahakan untuk mengikuti jejak beliau tentunya juga untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan *(training)* terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Meldona, 2009:262).

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi berhubungan dengan arah dan perilaku, kekuatan respon (usaha) untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bertindak, ketahanan perilaku dalam kurun waktu tertentu, motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi (Sihotang, 2007:243).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016:87). Menurut Salam (2014:219) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Selain itu motivasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dinamika dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan.

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai (Sihotang, 2007).

2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya menjadi pendorong motivasi sesesorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)
2. Motivasi Intrinsik (dari dalam)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorongorang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2016:89).

2.2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:146) terdapat beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2.4 Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam siri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009:116).

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uang, dan untuk memperoleh uang seseorang harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipengaruhi dengan cara-cara tidak terpuji.

Setiap karyawan memiliki kadar kemampuan dalam bekerja yang berbeda-beda, tetapi untuk memperoleh kepuasan kerja tersendiri, terdapat hal-hal yang harus dipenuhi untuk memproleh kepuasan kerja:

1. Hak otonomi.
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Faktor Eksternal

Selain faktor intern faktor ekstern juga berperan penting dalam memotivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern meliputi:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat penerangan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan yang penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan. sistem dan prosedur ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan yang mengatur hubungan kerja karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dari uraian faktor-faktor motivasi diatas pelatihan juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi atau memotivasi karyawan. Karena seorang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan perlu melakukan pekerjaan yang baik dan efektif supaya mendapatkan apa yang diinginkan dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.2.5 Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Teori motivasi membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi: (Sutrisno, 2009:121).

1. Teori motivasi kepuasan

Teori motivasi kepuasan sering dikenal dengan *Content Theory*. *Content Theory* ini berlandaskan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu-individu tersebut bersedia melakukan aktivitasnya. Teori motvasi kepuasan dengan demikian lebih bereferensi kepada diri seseorang.

Teori motivasi kepuasan berusaha mengetahui tentang kebutuhan-kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan dan dapat mendorong semangat kerja individu. Pada dasarnya, standar kebutuhan individu yang semakin tinggi dan juga semakin meningkatnya kepuasan yang diinginkan menyebabkan semakin giat individu dalam melakukan pekerjaannya. Teori kepuasan ini yang dikenal antara lain teori motivasi klasik dari Taylor, teori hierarki kebutuhan dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Abraham Maslow, teori dua faktor dari Frederick Herzberg, teori motivasi prestasi dari Mc. Chelland, dan teori ERG dari Alderfer.

a. Teori motivasi klasik dari Taylor

   Menurut teori klasik dari Taylor ini, motivasi pekerja hanya ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Teori motivasi klasik memandang bahwa individu bekerja dengan penuh motivasi dengan tujuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup.

b. Teori hierarki *(need hierarchi)* dari Abraham Maslow

   Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmeteril. Teori hierarki kebutuhan menggunakan dasar bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dapat digambarkan dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:

   1) Aktualisasi
   2) Penghargaan
   3) Sosialisasi
   4) Rasa aman
   5) Kebutuhan fisik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keberadaan jenjang kebutuhan ini merupakan ciri khas teori Maslow tetapi juga menimbulkan kritik karena dalam kehidupan nyata pemuasan kebutuhan manusia sering kali simultan dan tidak selalu berurutan satu sama lain.

c. Teori dua faktor *(two factors)* dari Frederick Herzberg

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep higiene. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor-faktor pemeliharaan *(maintenance factors)* dan faktor-faktor *motivasi (motivation factors).*

Faktor-faktor pemeliharaan *(maintenance factors).* Dalam teori dua faktor, faktor-faktor pemeliharaan merupakan keharusan bagi perusahaan, jadi bukan sebagai motivator. Faktor-faktor pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman jasmaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti misalnya lapar-makan-kenyang-lapar. Kebutuhan dalam pekerjaan misalnya gaji, kepastian pekerjaan dan supervisi yang baik.

Faktor-faktor motivasi *(motivation factors)*

Dalam teori dua faktor, faktor-faktor motivasi merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya ruangan yang nyaman dan penempatan kerja yang sesuai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Teori motivasi prestasi *(achievement motivation)* dari Mc. Chelland

Teori motivasi prestasi menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

e. Teori ERG *(Existence, Relatedness and Growth)* dari Alderfer

Dengan adanya beberapa kritik terhadap teori Maslow, maka lahirlah teori motivasi prestasi yang dinilai para pakar sebagai penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Abraham Maslow. Keunggulan teori ERG adalah lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris apabila teori ini diterapkan dalam praktek.

Kebutuhan-kebutuhan dalam teori ini dinilai sebagai kelompok dan bukan merupakan jenjang. Kelompok-kelompokn kebutuhan tersebut adalah:

1) Kebutuhan akan keberadaan *(exixtence)*

2) Kebutuhan akan afiliasi *(relatedness)*

3) Kebutuhan akan kemajuan *(growth).*

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini memandang bahwa setiap pekerja akan mau bekerja giat apabila imbalannya sesuai dengan harapan. Dengan demikian, harapan yang akan diperolehnya menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat kerja. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pun sebaliknya. Ada tiga macam teori

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

motivasi proses yang terkenal, yaitu teori harapan *(expectacy theory),* teori keadilan *(equity theory),* dan teori pengukuran *(reinforcement theory).*

a. Teori harapan

Teori harapan memandang bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan itu. Teori harapan pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom. Komponen-komponen pada teori harapan didasarkan pada 3 komponen, yaitu harapan, nilai, dan pertautan.

b. Teori keadilan

Teori keadilan memandang bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam teori keadilan, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Menurut teori keadilan, semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat jika prinsip ini diterapkan dengan baik.

c. Teori pengukuhan

Teori pengukuhan disusun berdasarkan atas hubungan kausalitas dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Perilaku karyawan makin baik dalam pekerjaannya apabila diikuti pengukuhan akan eksistensinya melalui pemberian kompensasi.

3. Teori X dan Y dari G Mc. Gregor

Teori ini bermula dari klarifikasi terhadap manusia yang dilakukan oleh Mc. Gregor. Mc. Gregor menyusun klarifikasi terhadap manusia berdasarkan asumsinya bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan penganut teori Y.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Manusia penganut teori X (tradisional)

a. Karyawan rata-rata malas bekerja
b. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab
c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi
d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri
e. Karyawan akan produktif jika diancam dengan hukuman atau pemecatan
f. Karyawan tidak mau berpikir untuk diri sendiri, sehingga tergantung pada pimpinan
g. Karyawan bekerja demi uang dan mengejar status
h. Karyawan pada hakikatnya dapat didiskriminasi
i. Karyawan cenderung menolak perubahan
j. Karyawan senang diperlakukan secara terhormat
k. Karyawan perlu diperintah dan dilatih dengan metode yang tepat.

Manusia penganut teori Y

a. Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
b. Karyawan dapat memikul tanggung jawab
c. Karyawan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi
d. Karyawan berusaha untuk mencapau sasaran organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Karyawan selalu tumbuh dan berkembang, tidak pernah terlambat untuk belajar (Triton, 2009).

2.2.2.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis (Kebutuhan fisik)

   Kebutuhan ini ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan

   Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga lerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

   Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima kelompok dan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Penghargaan

   Ditunjukan dengan pengakuan dan pengahargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

   Ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan ini perusahaan bisa menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa setiap karyawan tidak hanya termotivasi oleh gaji dan bonus yang diberikan, tetapi karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya seperti yang telah diuraikan diatas.

2.2.2.7 Motivasi Kerja Dalam Islam

Islam memandang motivasi sebagai sesuatu yang sangat penting, seperti firman Allah dalam surah Al-Baqarah [2]:148 motivasi kerja diartikan "fastabiqul khairat" atau berlomba – lomba dalam kebajikan.

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُواْ الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُواْ يَأْتِ بِكُمُ اللّهُ جَمِيعاً إِنَّ اللّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٩-

Artinya : *"Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba – lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu".*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama (umat Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wassalam dan umat – umat sebelumnya) dan kiblat di sini adalah kiblat Ka'bah.

Didalam ayat tersebut juga mengandung pengertian dalam mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba – hamba Allah yang beriman selalu berlomba – lomba dalam hal kebajikan. Allah Subhanahuata'ala hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk selalu bersemangat dan selalu termotivasi untuk melakukan kebaikan.

Dalam Hadist yang diriwayatkan oleh H.R Muslim tentang motivasi

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ ع رِيسَ عَنْ نْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنْ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلٍّ خَيْرٌ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Aku mendengar Rasulullahﷺbersabda: *"Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala daripada orang mukmin yang lemah. Pada masing – masing memang terdapat kebaikan. capailah dengan sungguh-sungguh apa yang berguna bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah Azza wa Jalla dan janganlah kamu menjadi orang yang lemah. Apabila kamu tertimpa kemalangan, maka janganlah kamu mengatakan: "Seandainya tadi saya berbuat begini dan begitu, niscaya tidak akan menjadi begini dan begitu". Tetapi katakanlah:"ini sudah takdir Allah dan apa yang dikehendaki-Nya pasti akan dilaksanakan-Nya. Karena sesungguhnya ungkapan kata seandainya akan membukakan jalan bagi godaan syetan." "*. (Hadist Riwayat Muslim).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal inilah yang meningkatkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

produktivitas kerja sehingga tercapai jugalah tujuan perusahaan. Menurut Al-Ghazali sebuah perilaku terjadi karena peran dari junud al-qalbu atau tentara hati. Dalam diri manusia terdapat dua kelompok junud al-qalb, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis diwujudkan dalam dua hal, yaitu syahwat dan ghadlab yang berfungsi sebagai (iradah) Syahwat mendorong untuk melakukan sesuatu dan Ghadlab mendorong kepada Allah Subhahuata'ala. Akan tetapi, dalam praktiknya perilaku ini terbagi ke dalam tiga hirarki yaitu: a) hirarki motivasi Ammara *(hedonistic)* b) motivasi Lawwamah *(skeptic)* dan c) motivasi Muthmainnah *(spiritualistic)* (Zainal dkk., 2014).

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuanttitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67).

Menurut Raymond (2010) dalam Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) Kinerja karyawan merupakah hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganlisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen) Mangkunegara (2005) dalam (Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013).

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan *(ability)*dan faktor motivasi *(motifation)*. hal ini sesuai dengan pendapat Keits Davis (1964) dalam Mangkunegara(2000) yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motifation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Dari rumus diatas dianalisa bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan karyawan ditambah dengan motivasi yang melatarbelakangi ia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bekerja, motivasi merupakan gambaran dari sikap dengan siatuasi yang dialami saat bekerja, sedangkan kemampuan ia dalam bekerja merupakan hasil dari pengetahuan dengan skill (keahlian) yang ia miliki saat bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika salah satu faktor tidak bisa dipenuhi oleh karyawan maka tidak akan menghasilkan hasil yang diharapkan.

1. Faktor Kemampuan

   Secara psikologis, kemampuan *(Ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on thr right job).

2. Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Mangkunegara (2000:68) menyebutkan sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”. MODAL merupakan singkatan dari M= Mengolah, O= Otak, D= Dengan, A= Aktif, L=Lincah, sedangkan KREATIF singkatan dari K= Keinginan maju, R=

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rasa ingin tahu tinggi, E= Energik, A= Analisis sistematik, T= Terbuka akan kekurangan, I= Inisiatif tinggi, dan F= Fikiran luas. Dengan demikian diharapkan pegawai mampu mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematik, terbuka untuk menerima pendapat, berinisiatif tinggi, dan pikiran yang luas dan terarah.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa selain faktor motivasi, faktor pelatihan yang akan menghasilkan kemampuan kerja seorang karyawan lebih efektif juga sangat memengaruhi kinerja karawan. seperti yang telah dijelaskan diatas bahwasannya kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

2.2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan yang menunjukan kriteria kinerja dalam suatu pekerjaan menurut Prawirosentono (2008) :

1. Efektifitas

   Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

   Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Disiplin

   Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.

4. Inisiatif

   Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja yang merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu yang jelas tidak cukup efektif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa pemahaman terlebih dahulu (Zainal, Rivai dkk, 2014). Karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra [17]:84 sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلاً ـ ٨٤

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing – masing. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya".

Untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara melihat hasil kinerja karyawan dan sasaran apa saja yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas secara berkala. Kemudian hasil yang didapatkan dapat dijadikan tolak ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas perusahaan. Tanpa evaluasi,

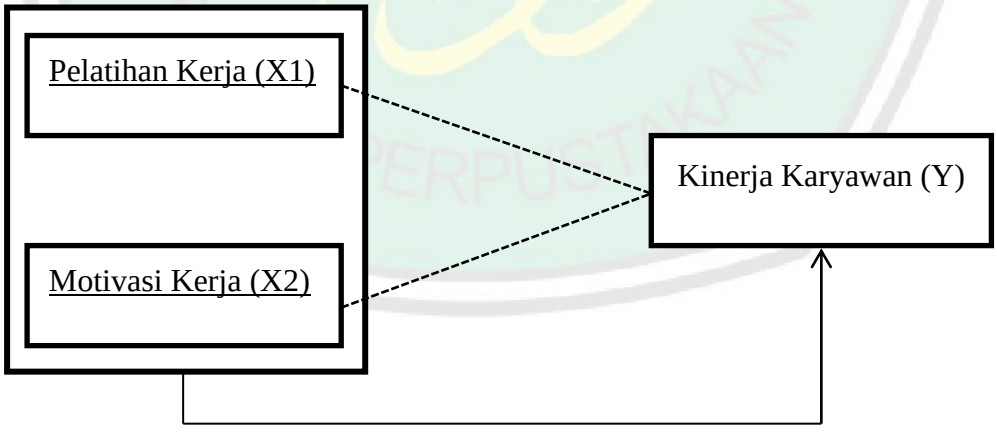
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mustahil progam-progam perbaikan akan berjalan dengan baik dan hal ini sejalan dengan Hadist Rasulullah yang menyatakan bahwa “hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Barangsiapa yang amalnya hari ini sama dengan hari kemarin, maka dia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini, amalnya lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk golongan yang dilaknat”. Dengan demikian, sebuah perusahaan perlu merumuskan mekanisme evaluasi tentang kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijlaskan sebelumnya, maka model hipotesis peneitian pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

Variabel bebas (X) yang terdiri dari X1, X2 diduga berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan : ---------- : Pengujian berpengaruh secara persial variabel X terhadap variabel terikat (Y).

: Pengujian berpengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh antara moivasi kerja secara persial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Supriyanto dan Machfudz (2010), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Selain itu, Supriyanto dan Maharani (2013) dalam bukunya yang berjudul Metodelogi Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data, menerangkan bahwa data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian ini adalah eksplanatori.

` Penelitian eksplanatori atau *eksplanatory research* adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:287). Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antar variabel, mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terikat. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas *(independent)* dan variabel terikat *(dependent)*. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Studi pada BMT Maslahah Pasuruan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di BMT Maslahah yang beralamat di Jalan Raya Sidogiri No. 10 Sidogiri Kraton Pasuruan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:90) dalam Suryani dan Hendrayadi(2015:190) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikiandapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Maslahah yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasikan terhadap populasi (Suryani dan Hendrayadi, 2015:192). Adapun sample dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan BMT Maslahah Pasuruan yang berjumlah 60 karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling.Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah teknik proportional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

3.5 Data dan Jenis Data

Data adalah input utama ang akan diolah dalam proses penelitian untuk menghasilkan output yang akan menjawab masalah dan pertanaan peneliian. Data penelitian berperan penting dalam menentukan desain penelitian dan teknis analisis (Abdillah dan jogiyanto, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Data yang dikumpukan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang seang diteliti.Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan BMT Maslahah Pasuruan selaku responden penelitian melalui kuesioner penelitian yang sudah disebarkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Data Sekunder

   Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik (Suryani dan Hendrayadi, 2015:171).Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang ada di kantor BMT Maslahah Pasuruan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Secara umum, metode pengumpulan data penelitian dapat dibedakan menjadi metode kuesiner, observasi, wawancara, diskusi kelompok terarah, eksperimentasi lab dan lapangan (Abdillah dan jogiyanto; 2015:52). Tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuesioner dan dokumentasi.

1. Kuesioner

   Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan tekhnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengirimankuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun menurut Suryani dan Hendrayani (2015:173) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang diakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya, dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Arikunto, 2006:62). Teknik ini digunakan untuk mengambil data internal perusahaan, seperti sejarah perusahaan, profil usaha, maupun struktur organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berhubungan dengan gambaran umum BMT Maslahah BMT Maslahah Pasuruan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010). Menurut Sugiono (2010) Variabel penelitian terdiri dari tiga macam, yaitu independent variable atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), dependent variable atau variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dan intervening variable atau variabel mediasi atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel depended yang dianalisis (Ferdinand, 2006).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat dan diberi simbol X) dan variabel terikat (dependent atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan diberi simbol Y).

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu diantaranya:

1. Variabel Independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber dan Item Penelitian.

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pelatihan (X1)	1.Instruktur (X1.1)	1. Pelatih atau traine adalah orang profesional 2. Pelatih atau trainer adalah orang berpengalaman/ahli dalam bidangnya	Mangkunegara (2008)
	2. Peserta (X1.2)	1. Peserta merupakan karyawan BMT Maslahah 2. Peserta bersemangat mengikuti pelatihan	
	3. Materi (X1.3)	1. Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan 2. Materi yang diberikan mudah difahami	
	4. Metode (X1.4)	1. Metode yang digunakan efektif 2. Metode yang digunakan sesuai	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		dengan pekerjaan	
	5. Tujuan (X1.5)	1. Peserta mengetahui tujuan pelatihan 2. Tujuan pelatihan telah disosialisasikan terlebih dahulu	
	6. Sasaran	1. Sasaran pelatihan karyawan BMT Maslahah	
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisiologis (X2.1)	1. Pemberian gaji yang layak 2. Pemberian bonus 3. Fasilitas penunjang kerja	Maslow dalam Hasibuan (2003)
	2. Keamanan (X2.2)	1. Adanya jaminan sosial 2. Dana pensiun 3. Tunjangan kesehatan	
	3. Sosial (X2.3)	1. Hubungan kerja yang harmonis 2. Diterima dalam kelompok	
	4. Penghargaan (X2.4)	1. Kebutuhan untuk dihormati 2. Dihargai oleh karyawan.	
	5. Aktualisasi diri (X2.5)	1. Ikut dalam pendidikan 2. Ikut dalam pelatihan 3. Tidak dibatasi dalam berinovasi	
Kinerja Karyawan (X3)	1. Efektifitas (X3.1)	1. Pekerjaan sesuai standar 2. Melakukan pekerjaan dengan rapi 3. Ketelitian	
	2. Tanggung jawab (X3.2)	1. Mengakui kesalahan 2. Sadar diri 3. Tidak menunda-	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		nunda	
	3. Disiplin (X3.3)	1. Datang tepat waktu 2. Taat dalam melakukan perintah 3. Mematuhi peraturan perusahaan	Suyadi Prawirosentono (2008)
	4. Inisiatif (X3.4)	1. Kreatif 2. Inisiatif dalam bekerja 3. Dihargai dalam berpendapat	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan kuantitatif.

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5 (Sugiyono, 2002).

Setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari yang sangat positif menjadi sangat negative. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Dalam penelitian ini peneliti memilih kata-kata berupa “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penilaian sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.2
Skala Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupapernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2008).

3.9 Uji Instrumen

1.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan realibilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian, yaitu:

1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Dan instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0,3 (Supriyanto dan Maharani, 2013).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakn reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0,6 (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.10 Analisis Data

Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan bahwasannya analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan pengeditan data, pengkodean data, mentabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

1. Analisis Statistik Deskritif

Staistik deskriptif meliputi kegiatan mengumpulkan data, mengolah data, dan menyajikan data. Penyajiannya bisa menggunakan tabel, diagram, ukuran, dan gambar. Statistik deskriptif ditunjukkan dengan frekuensi, ukuran tendensi sentral (mean, median, modus), dan disperse (kisaran, varian, standar deviasi) (Suryani dan Hendrayani, 2015: 210).

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:296) Sebelum penulis melakukan analisis regresi, agar mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien *(Best Linear Unbias Estimator*/BLUE*)* maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signivikansi dari hasil uji "Kolmogorov-Smirnove" 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokesdastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas adalah bila signifikansi hasil korelasi < 0,05 (5%) dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi > 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan dan harus dilakukan penambahan atau mengganti data sampel baru.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antaravariabel bebas (Independent variable). Jika terjadi korelasi maka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflaction Factor). Apabila nilai VIF < 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinearitas (Sani dan Vivin, 2013). Jika didalam model regresi terdapat Multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan mengeluarkan salah satu variabel yang diteliti dan menggunakan metode lanjut seperti regresi Bayesian atau regresi Ridge.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi auto korelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui model tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Keputusan Uji Autokorelasi

Range	Keputusan
0<dw<dl	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
dl<dw<du	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
Du<dw<4-du	Tidak ada masalah autokorelasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4-du<dw<4-dl	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
4-dl<d	Masalah autokorelasi serius

e. Uji Linieritas

Pengujian linearitas menurut Sudarmanto (2005) bertujuan untuk mengambil keputusan apakah model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan SPSS dan menggunakan test for linearity. Yaitu gambaran hubungan antara variable X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variable X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y. Apabila antar variabel tidak memiliki hubungan yang linier, maka salah satu variabel tersebut dapat diganti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi menggambarkan hubungan 2 variabel atau lebih yang biasanya dipakai untuk perkiraan atau ramalan atau mencari pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lain. Regresi dibedakan menjadi dua, yaitu regresi sederhana dan regresi berganda. Adapun regresi sederhana digunakan untuk menghitung pengaruh atau ramalan satu variabel penjelas (bebas) X terhadap satu variabel terpengaruh (Y) dan regresi berganda digunakan untuk menghitung pengaruh atau ramalan dua atau lebih variabel X terhadap satu variabel Y.

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Sedangkan analisis regresi linier

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berganda menurut Singgih Santoso (2001) berguna untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas yang suda diketahuinya dengan kata lain mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel.

Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots\ldots BkXk$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Variabel Terikat)

X = Variabel Independen (Variabel Bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

4. Uji hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerj karyawan, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan:

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

$F = \{[R2/K]/[1-R2][n-K-1]\}$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi probabilitas fischer

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Tahapan pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Merumuskan hipotesis statistik

H_0: Tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_a: Ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Pada tahap ini tingkat signifikansi yakni probabilitas sebesar 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

a) Probabilitas <0,05 = H_0ditolak dan H_1 diterima

b) Probabilitas >0,05 = H_0 diterima dan H_1 ditolah

c) $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak dan H_1 diterima

d) $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial) sebagai berikut:

t = r{[n-2]/[1-12]}1/2

Keterangan:

r = Korelasi produk momen

n = Jumlah responden

Jika t_{hitung}> ttabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu X dengan variabel terikat yaitu Y, begitu sebaliknya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tahapan pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0: Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Ha: Ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Ditentukan dengan 5% (0,05) dari derajat bebas (dk) = n-k-1, untuk menentukan ttabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesisi. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Dapat diambil keputusan sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan Ha ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Ha diterima

c. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) berfungsi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2007:84).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan

Koperasi BMT MASLAHAH yang semula bernama Koperasi BMT MMU (Maslahah Mursalah lil Ummah) berkedudukan di Jl. Raya Sidogiri No. 10 Desa Sidogiri Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan, berdiri pada tanggal 17 Juli 1997 M atau 12 Robi'ul Awwal 1418 H. Terbentuknya koperasi ini bermula dari sebuah keprihatinan dari para guru MMU (Madrasah Miftahul Ulum) Pondok Pesantren Sidogiri menatap realita prilaku masyarakat yang cenderung kurang memerhatikan kaidah-kaidah syariah bidang muamalah, yaitu adanya praktik-praktik yang mengarah pada ekonomi ribawi yang dilarang tegas oleh agama.

Bermula dari sebuah keprihatinan Para Asatidz, lahirlah Koperasi BMT-MMU (Maslahah Mursalah Lil Ummah) pada tanggal 12 Robi'ul Awwal 1418 H/17 Juli 1997 H. Dengan modal awal Rp 13.500.000,- dan jumlah anggota 348 Orang. Tahun 2000 adalah tahun yang Membidani lahirnya Koperasi BMT UGT Sidogiri, setelah itu pada tahun 2009 adalah tahun alih bina wilayah kerja dari Pasuruan menuju Jawa Timur.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.1.2 Visi dan Misi BMT Maslahah

Visi BMT Maslahah

Menjadi lembaga keuangan syariah yang amanah, tangguh, professional dan mampu memberikan pelayanan prima dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota dan Masyarakat.

Misi BMT Maslahah

- Mengelola Koperasi dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan prinsip *"Good Corporate Governance"* untuk menciptakan kesejahteraan anggota.
- Meningkatkan pelayanan dan peran serta pengembangan koperasi ke arah yang lebih maju dan produktif dalam mewujudkan penerapan syariah kaffah.
- Meningkatkan pembinaan anggota sebagai edukasi menuju koperasi yang berkualitas.
- Membangun kemitraan dengan pihak lain dalam pengembangan koperasi.
- Mengembangkan kepedulian sosial.

4.1.1.3 Landasan Hukum BMT Maslahah

Koperasi BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan telah mendapat legalitas berupa:

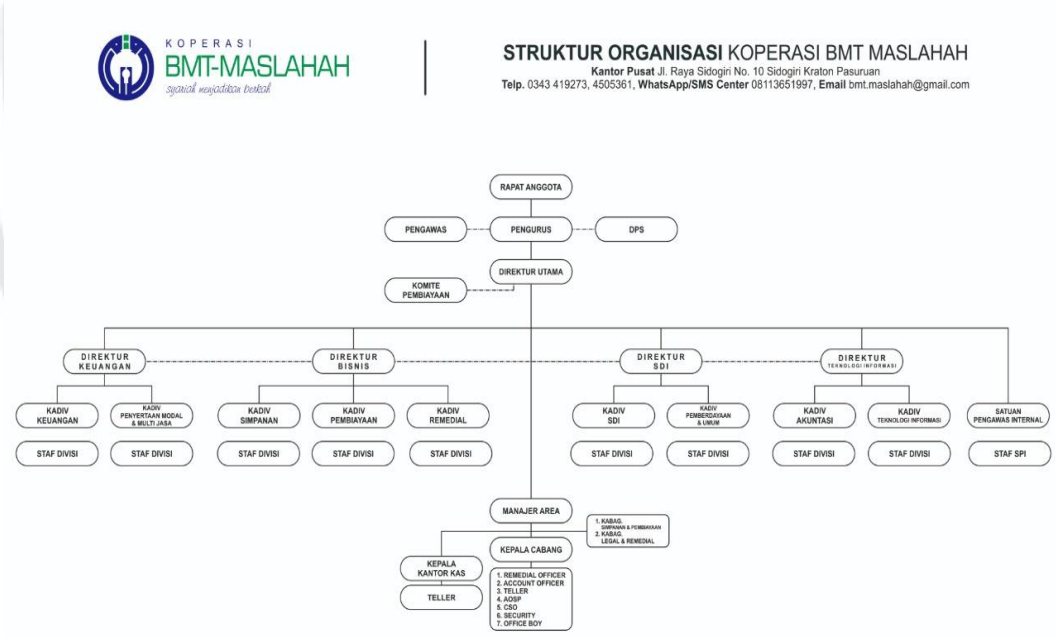
1. Badan Hukum Koperasi dengan nomor : 608/BH/KWK. 13/IX/97 tanggal 4 September 1997.
2. PAD : Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur, nomor : P2T/4/09.02/01/X/2013, tanggal 23 Oktober 2013.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. TDP : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan nomor : 13.26.2.64.00099 pada tanggal 31 Desember 2013.
4. SIUP : Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur, nomor P2T/20/09.06/01/X/2013, tanggal 23 Oktober 2013.
5. NPWP : 01.718.668.5-651.000.

4.1.1.4 Struktur Organisasi BMT Maslahah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan



Sumber: BMT Maslahah Sidogiri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Dari responden sebanyak 60 karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Keterangan		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	100%
	Perempuan	0	0%
	Total	60	100%
Usia	21-30 Tahun	5	8,33%
	31-40 Tahun	45	75%
	Lebih dari 40 Tahun	10	16,67%
	Total	60	**100%**
Pendidikan Terakhir	MTs	1	3,33%
	SMA	46	76,67%
	D3	6	10%
	S1	7	10%
	Total	60	**100%**
Masa Kerja	1-3 Tahun	2	6,67%
	4-5 Tahun	8	10%
	Lebih dari 5 Tahun	50	83,33%
	Total	60	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	60	100%
Perempuan	0	0%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat frekuensi untuk responden pada penelitian ini semua berjenis kelamin laki-laki, itu dikarenakan semua karyawan yang bekerja di BMT Maslahah adalah karyawan laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia meliputi 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan >40 tahun dengan penjabaran tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	5	8,33%
31-40 Tahun	45	75%
Lebih dari 40 Tahun	10	16,67%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, frekuensi responden berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 8.33%. Frekuensi responden berusia 31-40 tahun sebanyak 45 orang dengan nilai persentase sebesar 75% dan frekuensi responden untuk karyawan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 16.67%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu karyawan berusia 31-40 tahun dengan jumlah 45 orang dengan persentase sebesar 75%, sedangkan responden yang paling sedikit yaitu karyawan berusia 21-30 tahun dengan jumlah 6 orang dengan persentase sebesar 16.67%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir meliputi Madrasah Tsanawiyah Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma Tiga (D3), program pendidikan Sarjana (S1) dengan penjelasan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
MTs	2	3,33%
SMA	46	76,67%
D3	6	10%
S1	6	10%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, frekuensi responden yang berpendidikan terakhir MTs berjumlah 2 orang dengan persentase 3.33%. Frekuensi responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 46 orang dengan nilai persentase sebesar 76.67%, frekuensi responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang dengan nilai persentase sebesar 10%, dan frekuensi responden untuk karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu berpendidikan terakhir SMA dengan jumlah 46 orang dan berpersentase sebesar 76.67%, sedangkan responden yang sedikit berpendidikan terakhir MTs dengan jumlah 2 orang dan persentase sebesar 3.33%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja atau Lama Bekerja

Responden berdasarkan masa kerja atau lamanya bekerja meliputi kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 4-5 tahun, dn lebih dari 5 tahun dengan penjelasan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden berdasarkan Masa Kerja atau Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 Tahun	4	6,67%
4-5 Tahun	6	10%
Lebih dari 5 Tahun	50	83,33%
Total	**60**	**100%**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas, frekuensi responden berdasarkan lama bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 4 orang dengan nilai persentase sebesar 6.67%, frekuensi responden berdasarkan lama bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 6 orang dengan nilai persentase sebesar 10%, dan frekuensi responden berdasarkan lama bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 83.33%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja yang paling banyak yaitu masa kerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 50 orang dengan persentase sebanyak 83.33%, sedangkan responden berdasarkan lama bekerja yang paling sedikit yaitu masa kerja selama 1-3 tahun yaitu sebesar 4 orang dengan persentase sebesar 6.67%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.3.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya > 0,3. Uji Validitas menurut Singgih Santoso (2001) digunakan untuk mengukur angket dapat dikatakan valid (sah) jika pertanyaan suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Variabel		Nilai Sig	Keterangan
		Korelasi	R tabel (5%)		
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,721	0,254	0,000	VALID
	X1.2	0,671	0,254	0,000	VALID
	X1.3	0,529	0,254	0,000	VALID
	X1.4	0,698	0,254	0,000	VALID
	X1.5	0,751	0,254	0,000	VALID
	X1.6	0,712	0,254	0,000	VALID
	X1.7	0,570	0,254	0,000	VALID
	X1.8	0,666	0,254	0,000	VALID
	X1.9	0,608	0,254	0,000	VALID
	X1.10	0,626	0,254	0,000	VALID
	X1.11	0,524	0,254	0,000	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,400	0,254	0,002	VALID
	X2.2	0,457	0,254	0,000	VALID
	X2.3	0,496	0,254	0,000	VALID
	X2.4	0,741	0,254	0,000	VALID
	X2.5	0,665	0,254	0,000	VALID
	X2.6	0,683	0,254	0,000	VALID
	X2.7	0,489	0,254	0,000	VALID
	X2.8	0,574	0,254	0,000	VALID
	X2.9	0,670	0,254	0,000	VALID
	X2.10	0,680	0,254	0,000	VALID

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	X2.11	0,586	0,254	0,000	VALID
	X2.12	0,536	0,254	0,000	VALID
	X2.13	0,433	0,254	0,001	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,517	0,254	0,000	VALID
	Y2	0,527	0,254	0,000	VALID
	Y3	0,679	0,254	0,000	VALID
	Y4	0,742	0,254	0,000	VALID
	Y5	0,705	0,254	0,000	VALID
	Y6	0,633	0,254	0,000	VALID
	Y7	0,609	0,254	0,000	VALID
	Y8	0,700	0,254	0,000	VALID
	Y9	0,634	0,254	0,000	VALID
	Y10	0,624	0,254	0,000	VALID
	Y11	0,668	0,254	0,000	VALID
	Y12	0,593	0,254	0,000	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya > 0,6 (Sani dan Maharani, 2013). Sedangkan Uji Reliabilitas menurut Singgih Santoso (2001) digunakan untuk mengukur suatu angket dapat dikatakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hal tersebut dapat diukur dengan menggunakan rumus alpha.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (a) > 60% maka variabel tersebut dikatakan reliable sebaliknya cronbach's alpha (a) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha (0,6)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,907	RELIABEL
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
	X1.7		
	X1.8		
	X1.9		
	X1.10		
	X1.11		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,831	RELIABEL
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
	X2.6		
	X2.7		
	X2.8		
	X2.9		
	X2.10		
	X2.11		
	X2.12		
	X2.13		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,866	RELIABEL
	Y2		
	Y3		
	Y4		
	Y5		
	Y6		
	Y7		
	Y8		
	Y9		
	Y10		

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Y11		
	Y12		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Dari data diatas dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

4.1.4 Gambaran Distribusi Variabel

Gambaran distribusi variabel bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Riduan dan Kuncoro (2007:43) memberikan dasar interpretasi skor yang dipaparkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata-rata skor	Kriteria
1	1,00 – 1,80	Sangat rendah / Sangat tidak setuju
2	1,81 – 2,60	Rendah / Tidak Setuju
3	2,61 – 3,40	Cukup tinggi / Netral
4	3,41 – 4,20	Tinggi / Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat tinggi / Sangat setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Pada Tabel 4.8 diatas menjabarkan tentang kriteria interpretasi skor yang dikelompokkan menjadi 5 kriteria, yaitu kriteria sangat tidak setuju (tergolong sangat rendah), kriteria tidak setuju (rendah), kriteria netral (sedang), kriteria setuju (tinggi), dan kriteria sangat setuju (sangat tinggi).

Apabila nilai rata-rata skor sebesar 1,00 – 1,80 maka dikategorikan memiliki nilai yang sangat rendah, apabila nilai rata-rata skor sebesar 1,81 – 2,60 maka dikategorikan memiliki nilai yang rendah, apabila nilai rata-rata skor sebesar 2,61 – 3,40 maka dikategorikan memiliki nilai yang cukup tinggi, apabila nilai rata-rata skor sebesar 3,41 – 4,20 maka dikategorikan memiliki nilai yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tinggi, dan apabila nilai rata-rata skor sebesar 4,21 – 5,00 maka dikategorikan memiliki nilai yang sangat tinggi.

4.1.4.1 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item–item yang digunakan dalam variabel pelatihan kerja (X1) adalah pelatih adalah orang yang profesional, pelatih adalah orang yang ahli dalam bidangnya, peserta merupakan karyawan BMT maslahah, peserta bersemangat mengikuti pelatihan, materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan, materi yang diberikan mudah difahami, metode yang digunakan efektif, metode yang digunakan sesuai dengan pekerjaan, peserta mengetahui tujuan pelatihan, tujuan pelatihan disosialisasikan dahulu, sasaran pelatihan adalah karyawan BMT maslahah.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	32	53,33	25	41,67	3	5,00	0	0	0	0	4,48%
X1.2	33	55	24	40	3	5,00	0	0	0	0	4,50%
X1.3	27	45	29	48,33	4	6,67	0	0	0	0	4,38%
X1.4	31	51,67	29	48,33	0	0,00	0	0	0	0	4,52%
X1.5	28	46,67	24	40	8	13,33	0	0	0	0	4,33%
X1.6	28	46,67	27	45,00	5	8,33	0	0	0	0	4,38%
X1.7	21	35,00	28	46,67	11	18,33	0	0	0	0	4,17%
X1.8	19	31,67	34	56,67	7	11,67	0	0	0	0	4,20%
X1.9	25	41,67	35	58,33	0	0,00	0	0	0	0	4,42%
X1.10	25	41,67	32	53,33	3	5,00	0	0	0	0	4,37%
X1.11	32	53,33	26	43,33	2	3,33	0	0	0	0	4,37%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	4,37%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Deskripsi jawaban responden atas pelatihan kerja yang disajikan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwasannya dari 60 sampel yang diteliti, terlihat variabel pelatihan kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden. Dengan nilai rata-rata 4,37 yang berada diinterval 4,21-5,00, sehingga menandakan bahwa pelatihan kerja dikategorikan sangat tinggi oleh karyawan.

Dilihat dari aspek item pelatih atau trainer adalah orang yang profesional, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, sebanyak 3 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 5,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,48 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item pelatih atau trainer adalah orang yang ahli dalam bidangnya, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau sekitar 40%, sebanyak 3 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 5,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

nilai 4,50 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item peserta pelatihan merupakan karyawan BMT maslahah, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 27 orang atau sekitar 45%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, sebanyak 4 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 6,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,38 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 31 orang atau sekitar 51,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, sebanyak 0 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 0% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,52 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebanyak 24 orang atau sekitar 40%, sebanyak 8 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 13,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,33 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item materi pelatihan yang diberikan mudah difahami, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 27 orang atau sekitar 45,00%, sebanyak 5 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 8,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,38 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item metode pelatihan yang digunakan efektif, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 21 orang atau sekitar 35,00%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, sebanyak 11 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 18,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

nilai 4,17 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 19 orang atau sekitar 31,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 34 orang atau sekitar 56,67%, sebanyak 7 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 11,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,20 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item peserta pelatihan mengetahui tujuan pelatihan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 35 orang atau sekitar 58,33%, sebanyak 0 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 0% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,42 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item tujuan pelatihan telah disosialisasikan terlebih dahulu, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

orang atau sekitar 41,67%, sebanyak 3 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 5,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,37 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item sasaran dilaksanakannya pelatihan adalah karyawan BMT maslahah, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, sebanyak 2 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 3,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,37 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

4.1.4.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item–item yang digunakan dalam variabel motivasi kerja (X2) adalah pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, fasilitas penunjang kerja, jaminan sosial, dana pensiun, hubungan kerja yang harmonis,diterima dalam kelompok, kebtuhan untuk dihormati, dihargai oleh karyawan lain, ikut dalam pendidikan, ikut dalam pelatihan, tidak dibatasi dalam berinovasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	25	41,67	25	41,67	10	16,67	0	0	0	0	4,25%
X2.2	18	30	33	55	9	15,00	0	0	0	0	4,15%
X2.3	25	41,67	32	53,33	2	3,33	1	1,67	0	0	4,35%
X2.4	12	20	30	50	15	25,00	3	5	0	0	3,85%
X2.5	11	18,33	28	46,67	18	30,00	3	5	0	0	3,78%
X2.6	10	16,67	33	55	14	23,33	3	5	0	0	3,83%
X2.7	26	43,33	26	43,33	8	13,33	0	0	0	0	4,30%
X2.8	23	38,33	33	55	4	6,67	0	0	0	0	4,32%
X2.9	15	25	24	40	14	23,33	3	5	4	6,67	3,65%
X2.10	15	25	26	43,33	12	20,00	6	10	1	1,67	3,78%
X2.11	26	43,33	29	48,33	5	8,33	0	0	0	0	4,35%
X2.12	33	55	25	41,67	2	3,33	0	0	0	0	4,52%
X2.13	17	28,33	29	48,33	12	20,00	2	3,33	0	0	4,02%
											3,79%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Deskripsi jawaban responden atas pelatihan kerja yang disajikan pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwasannya dari 60 sampel yang diteliti, terlihat variabel pelatihan kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden. Dengan nilai rata-rata 3,79 yang berada diinterval 3,41-4,20, sehingga menandakan bahwa motivasi kerja dikategorikan tinggi oleh karyawan.

Dilihat dari aspek item anda merasa bahwa cukup dengan gaji yang diberikan perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, sebanyak 10 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 16,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

profesional menunjukkan nilai 4,25 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 18 orang atau sekitar 30%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, sebanyak 9 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 15,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,15 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja anda, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 32 orang atau sekitar 53,33%, sebanyak 2 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 3,33%, sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 1,67%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,35 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item jaminan sosial menjadi salah satu faktor motivasi kerja anda, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 12 orang atau sekitar 20%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

30 orang atau sekitar 50%, sebanyak 15 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 25,00% , sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 5%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 3,85 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item dana pensiun menjadi salah satu faktor motivasi anda, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 11 orang atau sekitar 18,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, sebanyak 18 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 30,00% , sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 5%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 3,78 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item tunjangan kesehatan menjadi salah satu faktor motivasi anda, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 10 orang atau sekitar 16,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, sebanyak 14 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 23,33% , sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 5%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menunjukkan nilai 3,83 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda merasa nyaman atau enjoy dengan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, sebanyak 8 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 13,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,30 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda merasa kehadiran anda diterima oleh perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 23 orang atau sekitar 38,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, sebanyak 4 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 6,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,32 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda bekerja dengan giat apabila pekerjaan anda mendapat apresiasi dari pimpinan atau atasan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 15 orang atau sekitar 25%, kemudian responden yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau sekitar 40%, sebanyak 14 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 23,33% , sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 5%, dan sebanyak 4 orang atau sekitar 6,67% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 3,65 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda bekerja dengan giat apabila pekerjaan anda dihargai oleh rekan kerja atau karyawan lainnya, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 15 orang atau sekitar 25%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, sebanyak 12 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 20,00% , sebanyak 6 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 10%, dan sebanyak 1 orang atau sekitar 1,67% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 3,78 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item pendidikan yang diberikan perusahaan adalah hal penunjang dalam melakukan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, sebanyak 5 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 8,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,35 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item pelatihan yang diberikan perusahaan adalah proses penunjang dalam melakukan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, sebanyak 2 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 3,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,52 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item tidak anda merasa tidak dibatasi dalam melakukan berbagai inovasi pekerjaan dalam perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 17 orang atau sekitar 28,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, sebanyak 12 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 20,00% , sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 3,33%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,02 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

4.1.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Item–item yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah pekerjaan sesuai standar, melakukan pekerjaan dengan rapi, ketelitian, mengakui

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kesalahan, sadar diri, tidak menunda-nunda,datang tepat waktu, taat dalam melakukan perintah, mematui peraturan perusahaan, kretif, inisatif dalam bekerja, dihargai dalam berpendapat.

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	20	33,33	37	61,67	3	5,00	0	0	0	0	4,28%
Y1.2	20	33,33	32	53,33	8	13,33	0	0	0	0	4,20%
Y1.3	22	36,67	27	45	11	18,33	0	0	0	0	4,18%
Y1.4	28	46,67	30	50	2	3,33	0	0	0	0	4,43%
Y1.5	25	41,67	30	50	5	8,33	0	0	0	0	4,33%
Y1.6	20	33,33	38	63,33	2	3,33	0	0	0	0	4,30%
Y1.7	18	30	36	60	6	10,00	0	0	0	0	4,20%
Y1.8	31	51,67	26	43,33	3	5,00	0	0	0	0	4,47%
Y1.9	27	45	29	48,33	4	6,67	0	0	0	0	4,38%
Y1.10	15	25	28	46,67	17	28,33	0	0	0	0	3,97%
Y1.11	29	48,33	24	40	7	11,67	0	0	0	0	4,37%
Y1.12	16	26,67	33	55	11	18,33	0	0	0	0	4,08%
											4,27%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Deskripsi jawaban responden atas pelatihan kerja yang disajikan pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwasannya dari 60 sampel yang diteliti, terlihat variabel pelatihan kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden. Dengan nilai rata-rata 4,27 yang berada diinterval 4,21-5,00, sehingga menandakan bahwa pelatihan kerja dikategorikan sangat tinggi oleh karyawan.

Dilihat dari aspek item pekerjaan yang anda kerjakan sudah sesuai standar yang telah ditentukan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 20 orang atau sekitar 33,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 37 orang atau sekitar 61,67%, sebanyak 3 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 5,00%, sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,28 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda menghasilkan pekerjaan dengan rapi, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 20 orang atau sekitar 33,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 27 orang atau sekitar 53,33%, sebanyak 8 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 13,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,20 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda mengerjakan pekerjaan dengan teliti, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 22 orang atau sekitar 36,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 27 orang atau sekitar 45%, sebanyak 11 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 8,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,18 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda bersedia mengakui kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 30 orang atau sekitar 50%, sebanyak 2 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 3,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,43 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item besedia menerima konsekuensi ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 25 orang atau sekitar 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 30 orang atau sekitar 50%, sebanyak 5 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 8,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,33 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda langsung mengerjakan tugas sesuai perintah atau intruksi dari pemimpin, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 20 orang atau sekitar 33,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 38 orang atau sekitar 63,33%, sebanyak 2 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 3,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,30 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 18 orang atau sekitar 30%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 36 orang atau sekitar 60%, sebanyak 6 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 10,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,20 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item anda mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi dari pimpinan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 31 orang atau sekitar 51,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 26 orang atau sekitar 43,33%, sebanyak 3 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 5,00% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,47 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda selalu mematuhi peraturan perusahaan dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 27 orang atau sekitar 45%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, sebanyak 4 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,38 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

Dilihat dari aspek item anda memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 15 orang atau sekitar 25%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 28 orang atau sekitar 46,67%, sebanyak 17 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 28,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 3,97 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

Dilihat dari aspek item karyawan harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 29 orang atau sekitar 48,33%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 24 orang atau sekitar 40%, sebanyak 7 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 11,67% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,37 yang berada diinterval 4,21-5,00 sehingga item tersebut dikategorikan sangat tinggi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dilihat dari aspek item dalam menyampaikan pendapat anda dihargai oleh banyak orang didalam perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 16 orang atau sekitar 26,67%, kemudian responden yang menjawab setuju (skor 4) sebanyak 33 orang atau sekitar 55%, sebanyak 11 orang menjawab netral (skor 3) atau sekitar 18,33% , sebanyak 0 orang menjawab tidak setuju (skor 2) atau sekitar 0%, dan sebanyak 0 orang atau sekitar 0% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Jika ditinjau dari rata-rata skor responden item pelatih yang profesional menunjukkan nilai 4,08 yang berada diinterval 3,41-4,20 sehingga item tersebut dikategorikan tinggi.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Singgih Santsoso (2001) dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05 atau 5%, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribuksi tidak normal.

4.12
Uji Normalitas

	Unstandardized Residul
N	60
Kolmogorov-Smirnov Z	0,635
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,815

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas yang menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,635 dan Asymp.Sig. (2-tailed) senilai 0,815 > 0,05. Dengan demikian instrument pada penelitian ini bisa dikatakan terdistribusi normal karena nilai sigifikansi yang dihasilkan bernilai lebih besar dari 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini, model regresi memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Semisal data yang dihasilkan tidak bisa dikatakan terdistribusi secara normal, maka tidak bisa dilakukan uji regresi linear. Adapun cara untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan melakukan penambahan data.

4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokesdastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas adalah bila signifikansi hasil korelasi < 0,05 (5%) dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi > 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedatisita

Variabel	Sig. Residual
Pelatihan Kerja (X1)	0,542
Motivasi Kerja (X2)	0,384

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas diperoleh nilai Sig. X1 sebesar 0,542 > 0,05, nilai Sig. X2 sebesar 0,384 > 0,05. Maka dapat disimpulkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa tidak terjadi heterokesdastisitas pada instrument penelitian ini. Artinya varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain sama dan memenuhi syarat untuk melakukan uji regrei linier. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan dan harus dilakukan transformasi variabel, transformasi log (log transformation).

4.1.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent variable). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflaction Factor). Apabila nilai VIF < 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinearitas (Supriyanto dan Vivin, 2013:244). Hasil uji multikolinearitas instrumen dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Pelatihan Kerja (X1)	1.047
Motivasi Kerja (X2)	1.047

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai VIF. X1 sebesar 1.047 < 5, nilai VIF. X2 sebesar 1.047 < 5. Maka dapat disimpulan pada pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas pada instrumen di penelitian ini. Artinya dalam pengujian model ini ditemukan tidak adanya korelasi antar variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bebas dan memenuhi syarat untuk uji regresi linier. Jika didalam model regresi terdapat Multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan mengeluarkan salah satu variabel yang diteliti dan menggunakan metode lanjut seperti regresi Bayesian atau regresi Ridge.

4.1.5.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut Singgih Santoso (2001) bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi auto korelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Sederhananya, analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui model tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Keputusan Uji Autokorelasi

Range	Keputusan
0<dw<dl	Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
dl<dw<du	Ada autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
du<dw<4-du	Tidak ada masalah autokorelasi
4-du<dw<4-dl	Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
4-dl<d	Masalah autokorelasi serius

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Hasil dari uji autokorelasi yang dilakukan terhadap 60 responden atas karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan dengan menggunakan uji SPPS, maka didapatlah nilai sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.16
Uji Autokorelasi

dW	dL (n=60, k-2)	Du (n=60, k-2)	4-dL	4-Du
1,427	1,5144	1,6518	2,4856	2,3482

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Adapun nilai yang dihasilkan dari uji autokorelasi pada tabel 4.16 diatas adalah nilai dari DW atau Durbin Watson yaitu 1,427 nilai dL yaitu 1,5144, nilai Du yaitu 1,6518, nilai 4-dL yaitu 2,4856, dan nilai 4-Du yaitu 2,3482. Dasar pengambilan keputusan apabila tidak terjadi autokorelasi adalah dU < DW < 4-dU, maka diperoleh hasil yakni 1,6518< 1,427< 2,3482. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada instrument penelitian ini dan memeuhi syarat untuk uji regresi linier.

4.1.5.5 Uji Linieritas

Pengujian linearitas menurut Sudarmanto (2005) bertujuan untuk mengambil keputusan apakah model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan SPSS dan menggunakan test for linearity. Yaitu gambaran hubungan antara variable X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variable X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y. Hasil uji linearitas instrumen dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity
Pelatihan Kerja (X1)	0,003
Motivasi Kerja (X2)	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Dari hasil uji linieritas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi linearitas sebesar 0,003 < 0,05,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier dan memenuhi syarat dalam analaisis regresi linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini linier dan memenuhi syarat uji regresi linier. Apabila kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier, maka salah satu variabel tersebut dapat diganti.

4.1.6 Hasil Analisis Data

4.1.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini menurut Singgih Santoso (2001) berguna untuk memprediksi besar variabel terikat dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahuinya dengan kata lain mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel. Adapun hasil dari analisis sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarizeed Coefficient (B)	t-Hitung	Sig.	Keterangan
Constanta	23,413	3,675	0,001	
Pelatihan Kerja (X1)	0,143	1,397	0,168	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,394	4,015	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Y Kinerja Karyawan)				
R		0,522		
R Square		0,273		
Adjusted R Square		0,247		
F hitung		10,701		
Sig.		0,000		

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang sudah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatlah hasil seperti pada tabel 4.18 diatas, sehingga diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y=23,413 + 0,143\ X1 + 0,394\ X2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

a. Pelatihan Kerja

Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai *Unstandarized Coefficient (B)* nya bernilai positif yaitu sebesar (0,143). Angka tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat pelatihan kerja (X1), maka kierja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar (0,143). Dan tidak sigifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,168 lebih besar dari > probabilitas 0,05 (0,168 > 0,05).

b. Motivasi Kerja

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai *Unstandarized Coefficient (B)* nya bernilai positif yaitu sebesar (0,394). Angka tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X2), maka kierja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar (0,394). Dan sigifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari <probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522[a]	.273	.247	4.17654

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16 (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,522 atau 52,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri (Y1) sebesar 52,2%.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah:

Jika Sig. < 0,05 (5%) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.

b. Jika Sig. > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak tidak ada pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.

Hasil Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.20
Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.323	2	186.662	10.701	.000[a]
	Residual	994.277	57	17.443		
	Total	1367.600	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerj (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16 (2020)

Berikut langkah menentukan hasil Uji F berdasarkan tabel 4.20 dalam penelitian ini:

1. Membuat Hipotesis Uji

   Hipotesis Uji: Ha : ada pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Mencari F_{tabel}

   Taraf signifikansi 0,000 < 0,05 (5%) dan F_{hitung} diperoleh dari perhitungan rumus:

   Ftabel (k; n-k)

   n= jumlah responden

   K= jumlah variabel bebas

   Maka diperoleh hasil F_{tabel} (2; 60-2) = F(2;58) = 3,16

3. Menentukan F_{hitung}

   Sehingga diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (10,701 > 3,16).

4. Menentukan daerah penolakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun daerah penolakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10,701 > 3,16) sehingga Ha diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1).

5. Menarik kesimpulan

   Dari hasil uji F pada tabel 4.20 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 10,701 lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 3,16. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} (10,701 > 3,16) dan Sig. F 0,000 < 0,05 (5%). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Sehingga hipotesis Ha yang menyatakan Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1).

4.1.7.2 Uji T (Parsial)

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual (parsial). Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah:

a. Jika Sig. < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Jika Sig. > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Uji T (Persial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.413	6.372		3.675	.001
	Pelatihan (X1)	.143	.103	.161	1.397	.168
	Motivasi (X2)	.394	.098	.464	4.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerj (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 16 (2020)

Setelah dilakukan uji T menggunakan SPSS dalam penelitian ini maka didapatkan hasil berupa tabel diatas. Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dinyatakan bahwasannya nilai thitung dan nilai sig. masing-masing variabel berbeda-beda. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Uji T terhadap variabel Pelatihan Kerja (X1), didapatkan t_{hitung} sebesar -1,397 < t_{tabel} 2,002 dan nilai Sig. 0,168 > 0,05, maka secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Sehingga hipotesis Ha ada pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap kinerja BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1) ditolak. Sedangkan H_0 tidak ada pengaruhvariabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1) diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Uji T terhadap variabel Motivasi Kerja (X2), didapatkan t_{hitung} sebesar 4,015 > t_{tabel} 2,002 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Sehingga hipotesis Ha ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1) diterima. Sedangkan H_0 tidak ada pengaruhvariabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1) ditolak.

4.1.8. Pembahasan

BMT Maslahah Sidogiri merupakan lembaga keuangan mikro dengan prinsip syariah yang mengandung nilai sosial dan nilai bisnis komersial menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Kantor BMT Maslahah Sidogiri beralamat di Jalan Raya Sidogiri No. 10 Sidogiri Kraton Pasuruan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai standar dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, optimalsasi pencapaian perusahaan tentunya tidak lepas dari kinerja baik para karyawan perusahaan. Kierja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Adapun hasil data dari penelitian ini diketahui bahwasanya ada pengaruh antara pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Yang akan di jelaskan sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.8.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji linier berganda, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Berpengaruh positif karena dilihat dari nilai *Unstandarized Coefficient (B)* nya bernilai positif yaitu sebesar (0,143). Angka terebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar (0,143). Dan dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikasi (Sig.) sebesar 0,168 lebih besar dari > probabilitas 0,05 (0,168 > 0,05).

Variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini menggunakan enam indikator dan dijadikan sebelas item yaitu pelatih profesional, pelatih yang ahli dalam bidangnya, peserta merupakan karyawan BMT maslahah, peserta bersemangat mengikuti pelatihan, materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan, materi yang diberikan mudah difahami, metode yang digunakan efektif, metode yang digunakan sesuai dengan pekerjaan. Item peserta bersemangat mengikuti pelatihan menjadi item tertinggi dengan nilai rata-rata skor 4,52%, sehingga item peserta bersemangat mengikuti pelatihan menjadi item paling dominan dalam membentuk variabel pelatihan kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan empat indikator dan dijadikan dua belas item yaitu : pekerjaan sesuai standar, melakukan pekerjaan dengan rapi, ketelitian, mengakui kesalahan, sadar diri, tidak menunda-nunda, datang tepat waktu, taat dalam melakukan perintah, mematui peraturan perusahaan, kretif, inisatif dalam bekerja, dihargai dalam berpendapat. Item taat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam melakukan perintah menjadi item tertinggi dengan nilai rata-rata skor 4,47%. Sehingga taat dalam melakukan perintah menjadi item dominan dalam membentuk kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Simamora dan Henry (2004:274) yang menjelaskan bahwasanya pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Pelatihan *(taining)* dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda: "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Daud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya." Seperti apa yang telah dituliskan dalam Al-Qur'an surah al-Jumu'ah [28]:2 yang artinya "Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Adapun hadist yang memperkuat penjelasan tentang pelatihan kerja sebagai berikut:

قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمْ: اِذِا ضُيِّعَتْ الأَمَانَةُ فَانْتَظِرْ السَّاعَةُ قَالَ كَيْفَ إِضاَعَتُهاَ يا رَسُولَ اللهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السِّاعِلَةُ

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. "Ada seorang sahabat bertanya: "bagaimana maksud amanat yang disia-siakan?" Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari 6015).

Dari penjelasan hadist tersebut dapat dipahami bahwa pelatihan kerja sangat berperan penting dalam pengembangan skill karyawan sebagai wadah untuk memberi wawasan ilmu dalam bidang kerja karyawan, bahkan Rasullah SAW juga tidak hanya unggul dalam hal spiritual tetapi juga unggul dalam *skill* dan keilmuan lainnya, sehingga sebagai umat Rasulullah SAW harus mampu mengusahakan untuk mengikuti jejak beliau tentunya juga untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4.1.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji linier berganda, motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan (Y1). Dikatakan berpengaruh positif karena nilai *Unstandarized Coefficient (B)* nya bernilai positif yaitu sebesar (0,394). Angka tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X2), maka kierja karyawan (Y1) akan meningkat sebesar (0,394). Dan sigifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari <probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05).

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan enam indikator dan dijadikan tiga belas item yaitu pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, fasilitas penunjang kerja, jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, hubungan kerja yang harmonis, diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh karyawan lain, pemberian pendidikan, pemberian pelatihan, tidak dibatasi dalam berinovasi. Item peserta pemberian pelatihan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjadi item tertinggi dengan nilai rata-rata skor 4,52%, sehingga item pemberian dalam pelatihan menjadi item paling dominan dalam membentuk variabel motivasi kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan empat indikator dan dijadikan dua belas item yaitu : pekerjaan sesuai standar, melakukan pekerjaan dengan rapi, ketelitian, mengakui kesalahan, sadar diri, tidak menunda-nunda, datang tepat waktu, taat dalam melakukan perintah, mematui peraturan perusahaan, kretif, inisatif dalam bekerja, dihargai dalam berpendapat. Item taat dalam melakukan perintah menjadi item tertinggi dengan nilai rata-rata skor 4,47%. Sehingga taat dalam melakukan perintah menjadi item dominan dalam membentuk kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Salam (2014:219) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Selain itu motivasi juga dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dinamika dan mengarahkan tingkah laku pada tujuan.

Islam memandang motivasi sebagai sesuatu yang sangat penting, seperti firman Allah dalam surah Al-Baqarah [2]:148 motivasi kerja diartikan “fastabiqul khairat” atau berlomba – lomba dalam kebajikan.

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُواْ الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُواْ يَأْتِ بِكُمُ اللّهُ جَمِيعاً إِنَّ اللّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ـ١٤٩

Artinya : *“Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba – lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama (umat Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wassalam dan umat – umat sebelumnya) dan kiblat di sini adalah kiblat Ka'bah.

Didalam ayat tersebut juga mengandung pengertian dalam mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba – hamba Allah yang beriman selalu berlomba – lomba dalam hal kebajikan. Allah Subhanahuata'ala hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk selalu bersemangat dan selalu termotivasi untuk melakukan kebaikan.

Dalam Hadist yang diriwayatkan oleh H.R Muslim tentang motivasi

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُثْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ ع رِيسَ عَنْ نْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنْ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلٍّ خَيْرٌ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Aku mendengar Rasulullahﷺbersabda: *"Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala daripada orang mukmin yang lemah. Pada masing – masing memang terdapat kebaikan. capailah dengan sungguh-sungguh apa yang berguna bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah Azza wa Jalla dan janganlah kamu menjadi orang yang lemah. Apabila kamu tertimpa kemalangan, maka janganlah kamu mengatakan: "Seandainya tadi saya berbuat begini dan begitu, niscaya tidak akan menjadi begini dan begitu". Tetapi katakanlah:"ini sudah takdir Allah dan apa yang dikehendaki-Nya pasti akan dilaksanakan-Nya. Karena sesungguhnya ungkapan kata seandainya akan membukakan jalan bagi godaan syetan." "*. (Hadist Riwayat Muslim).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal inilah yang meningkatkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

produktivitas kerja sehingga tercapai jugalah tujuan perusahaan. Menurut Al-Ghazali sebuah perilaku terjadi karena peran dari junud al-qalbu atau tentara hati.

Dalam diri manusia terdapat dua kelompok junud al-qalb, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis diwujudkan dalam dua hal, yaitu syahwat dan ghadlab yang berfungsi sebagai (iradah) Syahwat mendorong untuk melakukan sesuatu dan Ghadlab mendorong kepada Allah Subhahuata'ala. Akan tetapi, dalam praktiknya perilaku ini terbagi ke dalam tiga hirarki yaitu: a) hirarki motivasi Ammara (hedonistic) b) motivasi Lawwamah (skeptic) dan c) motivasi Muthmainnah (spiritualistic) (Zainal, Rivai dkk, 2014).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.berdasarkan analisis data yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan analisis data secara persial atau uji T, maka secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y1) karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, yang artinya kinerja karyawan di BMT Maslahah di pengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti.
2. Berdasarkan analisis data secara persial atau uji T, maka hasil penelitian variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y1) karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan. Artinya pemberian motivasi kerja di BMT Maslahah sangat penting karena sangat berpengaruh atau memberikan dampak yang bagus terhadap kinerja karyawan BMT Maslahah, semakin baik motivasi yang di berikan maka akan lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja (Y1) karyawan BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, maksudnya pelatihan kerja dan motivasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan
   a. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, sehingga perusahaan perlu adanya peningkatakan perbaikan kualitas pelatihan kerja karyawan dan memperhatikan setiap indikator yang mampu membentuk pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
   b. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Maslahah Sidogiri Pasuruan, sehingga perusahaan perlu adanya peningkatakan perbaikan motivasi kerja karyawan dan memperhatikan setiap indikator yang mampu membentuk motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan referensi yang lebih beragam dengan menambahkan variabel lain, seperti variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan menurut teori yang lain dan indikator-indikator yang dapat memperkuat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Abdillah, Willy & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis.* Yogyakarta:ANDI Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.

Fahmi, Irham. (2016*). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* Jakarta. Mitra Wacana Media.

Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang:Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, SP Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, SP Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan.* Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kuncoro, Mudrajad. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Leonando Agusta & Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Vol 1, No 3.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung:PT Rosdakarya.

--------,(2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung:PT Relika Aditama.

--------, (2008). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung:PT. Refika Aditama.

Mathis, L Robert & Jockson, H John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).

Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif.* Malang:UINMalang Press.

Prawirosentono, Suyadi. (2008). *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan".*Yogyakarta:BPFE.

Ridwan Muhammad.(2004). *Manajemen Baitul Mal wat Taamwil*. Yogyakarta: UII Press.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik.* Jakarta:PT. Raja Grafindo.

--------, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik.* Jakarta:PT. Raja Grafindo.

Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT Pradnya Paramita.

Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS Statistik*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* Bandung:CV Alfabeta.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

--------,(2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:CV Alfabeta.

--------,(2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung:CV Alfabeta.

Sudarmanto, R Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Supriyanto, Ahmad Sani & Machfud, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN Maliki Press.

Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Peneltian Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.

Suryani& Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta:PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Soemitra Andri. (2009).*Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.

Triton PB. (2009). *Mengelola sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas.* Jakarta:Oryza.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung:Mandar Maju.

Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG