

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA BMT USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
SIDOGIRI PUSAT DAN CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ANIK INSIYAH

NIM : 06610001



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA BMT USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
SIDOGIRI PUSAT DAN CABANG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

ANIK INSIYAH
NIM : 06610001



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA BMT USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
SIDOGIRI PUSAT DAN CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh

ANIK INSIYAH
NIM : 06610001

Telah Disetujui 7 Pebruari 2011
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM
NIP 19700707 200003 1 001

Mengetahui:
D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA BMT USAHA GABUNGAN TERPADU (UGT)
SIDOGIRI PUSAT DAN CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh

ANIK INSIYAH
NIM : 06610001

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 24 Januari 2011

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M.Si</u> NIP 19711108 199803 2 002	: ()
2. Sekretaris/ Pembimbing <u>Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE.,MM</u> NIP 19700707 20003 1 001	: ()
3. Penguji Utama <u>Prof. Dr. H. Muhammad. Djakfar, SH., M.Ag</u> NIP 19490929 198103 1 004	: ()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Anik Insiyah
NIM : 06610001
Alamat : Jl. Sidobangun Rt. 01 Rw. 01 Ds. Capang
Kec. Purwodadi, Kab. Pasuruan

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

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BMT USAHA
GABUNGAN TERPADU (UGT) SIDOGIRI PUSAT DAN CABANG
MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab 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, 7 Pebruari 2011
Hormat saya,

Anik Insiyah
NIM 06610001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kupersembahkan kehadiran Allah swt yang telah menganugerahiku kedua orang tua yang selalu memberiku do'a, motivasi, semangat dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dengan penuh kerendahan hati karya kecilku ini kupersembahkan kepada mereka yang sangat berarti dalam perjalanan hidupku.

Ayah & ibu tercinta (H. Tohir & Hj. Siti Rohmah) yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing dan menjadikanku sebagai anak yang berilmu dan berakhlaq. Kepada beliau saya ucapkan terima kasih atas pendidikan serta do'anya.

MOTTO



Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia

(Ar-Rad : 11)

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur ke hadirat Allah swt Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan taufik dan rahmat-Nya, dalam bentuk kesehatan, kekuatan, dan ketabahan, sehingga kami (penulis) dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **”Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Sidogiri Pusat Dan Cabang Malang”**.

Shalawat dan Salam senantiasa penulis limpahkan keharibaan junjungan kita Nabi Muhammad saw, yang telah memberikan pelajaran, tuntutan dan suritauladan kepada kita semua, sehingga dibimbingnya kita menuju jalan Islam yang lurus dengan diterangi cahaya iman yang terang benderang.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak sekali bantuan-bantuan dari berbagai pihak. Sehingga dari lubuk hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan selalu memberikan motivasi dan arahan dalam penyelesaian skripsi.

4. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanan selama kuliah.
5. Bapak Manajer, Staff dan segenap karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang yang telah berkenan mengizinkan saya melaksanakan penelitian dan membantu hingga selesainya Skripsi.
6. Kakakku Musrifah, Mas Edi, Ilyas dan Asmaul yang telah memberikan semangat serta motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Keponakanku Jiddan dan adek Alisa terima kasih kalian telah mengisi hari-hari ku penuh dengan kegembiraan dan keceriaan.
8. Terimakasih buat Mas Udin yang telah membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini terimakasih semangat dan dukungannya selama ini.
9. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi angkatan 2006 khususnya kelas A dan teman-teman konsentrasi SDM yang memberikan dukungan dan hari-hari indah kebersamaan.
10. Teman-teman kost Reny, Betris Yuningsih, Anit Towilah, Ana, Hana, Lestari Kasih, Ida, Maulidyah, Mbak Linda, Tika terima kasih semangatnya.
11. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal mereka diterima oleh-Nya.

Kesalahan dan kekurangan-kekurangan, baik penulisan maupun yang lainnya memerlukan saran dan pengarahan yang lebih baik. Oleh karena itu

dengan segala kerendahan hati, penulis mengharap saran, masukan dan kritik positif yang bersifat membangun dalam perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak yang memerlukannya pada umumnya.

Malang, 7 Pebruari 2011

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii

BAB I : PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang.....	1
1. 2. Rumusan Masalah.....	5
1. 3. Tujuan Penelitian	6
1. 4. Manfaat Penelitian	6

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2. 1. Hasil Penelitian Terdahulu	8
2. 2. Landasan Toeri	
2. 2. 1. Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan	14
2. 2. 2. Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan	20
2. 2. 3. Manfaat Pendidikan Dan Pelatihan	25
2. 2. 4. Komponen Pendidikan Dan Pelatihan.....	31
2. 2. 5. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja.....	42
2. 2. 6. Pengertian Kinerja.....	44
2. 2. 7. Tujuan Kinerja	48
2. 2. 8. Sasaran Kinerja	51
2. 2. 9. Manfaat Kinerja.....	53
2. 2. 10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	55
2. 2. 11. Kriteria untuk Mengukur Kinerja.....	59

2. 3. Kerangka Berfikir	61
2. 4. Model Konsep.....	62
2. 5. Model Hipotesis.....	62
2. 6. Hipotesis.....	63

BAB III : METODE PENELITIAN

3. 1. Lokasi Penelitian.....	64
3. 2. Jenis dan pendekatan penelitian.....	64
3. 3. Populasi	64
3. 4. Data Dan Jenis Data.....	65
3. 5. Teknik Pengumpulan Data.....	65
3. 6. Definisi Operasional Variabel.....	67
3. 7. Instrumen Penelitian	70
3. 8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72

BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4. 1. Paparan Data Hasil Penelitian	76
4. 1. 1. Sejarah Singkat Berdirinya BMT UGT Sidogiri Pusat .	76
4. 1. 2. Visi Dan Misi BMT UGT Sidogiri Pusat.....	76
4. 1. 3. Legalitas BMT UGT Sidogiri Pusat.....	77
4. 1. 4. Susunan Pengurus Dan Pengawas	77
4. 1. 5 Struktur Organisasi	78
4. 2. Hasil Penelitian.....	79
4. 2. 1. Gambaran umum responden.....	79
4. 2. 2. Deskripsi Variabel Penelitian	81
4. 2. 3. Analisis Data.....	97
4. 2. 4. Analisis Regresi Linear Berganda	97
4. 2. 5. Pengujian Hipotesis.....	102

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan.....	107
-----------------------	-----

5. 2. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 : Matriks Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3. 1 : Definisi Operasional Variabel.....	67
Tabel 4. 1 : Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4. 2 : Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Usia	80
Tabel 4. 3 : Gambaran Umum Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel 4. 4 : Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Metode Diklat	82
Tabel 4. 5 : Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Materi Diklat.....	85
Tabel 4. 6 : Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Instruktur Diklat ...	88
Tabel 4. 7 : Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Lama Waktu Diklat	91
Tabel 4. 8 : Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja	94
Tabel 4. 9 : Hasil Perhitungan Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	97
Tabel 4. 10 : Uji Simultan	103
Tabel 4. 11 : Uji Parsial	104
Tabel 4. 12 : Koefisien Regresi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Berpikir	61
Gambar 2. 2 : Model Konsep	62
Gambar 2. 2 : Model Hipotesis.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Quesioner.....	112
Lampiran 2 : Data Mentah Variabel X.....	117
Lampiran 3 : Data Mentah Variabel Y.....	119
Lampiran 4 : Uji Validitas.....	121
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas	124
Lampiran 6 : Output Regresi Linear Berganda	129
Lampiran 7 : Bukti konsultasi	131
Lampiran 8 : Biodata Peneliti.....	132

ABSTRAK

Insiyah, Anik. 2010. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat Dan Cabang Malang”.
Pembimbing : Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM
Kata kunci : Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat, Lama Waktu Diklat dan Kinerja

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Bagi organisasi, penilaian kinerja para karyawan sangat penting peranannya dalam mengambil keputusan terkait keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan sensus yaitu penelitian yang informasinya dikumpulkan dari seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat mampu menjelaskan peningkatan kinerja sebesar 95,5% yang terlihat dari nilai *adjusted R square* dan sisanya 4,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($180,445 > 2,69$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% Metode Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja terlihat dari t hitung sebesar $0,123 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Untuk variabel Materi Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja terlihat dari t hitung sebesar $2,958 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,006. Untuk variabel Instruktur Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja terlihat dari t hitung sebesar $4,277 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan variabel Lama Waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar $-1,369 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,181. Instruktur Diklat merupakan variabel yang dominan mempengaruhi peningkatan kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,043 (paling besar dari variabel lain).

ABSTRACT

Insiyah, Anik. 2011. Thesis. Title: "The Effect of Education And Training Toward Improvement of Employees' Performances In Integrated Joint Operating BMT (UGT) of Central Sidogiri and Malang Branch".

Advisor: Drs. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Keywords: Method of Training, Training Material, Training Instructor, Length Time of Training and Performance

Education sets up and increases knowledge for someone to do things more quickly and precisely, while exercise forms and improves job skills. For organization, the employee performance appraisal has very important role in making decisions effectively related to the overall human resource management processes. This research is conducted to know how far the effect of education and training toward employees' performances of BMT UGT of central Sidogiri and Malang Branch.

This research is a quantitative research by using census approach that is a research that the information is gathered from the entire population. The techniques of data collection are by using interview, documentation and observation. While the method of data analysis used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the variable of method of Training, Training Material, Training Instructor and Length Time of Training can explain the performance improvement of 95.5% as seen from the adjusted R square value and the remaining 4.5% is influenced by other factors which are not included in the model. Simultaneously with a significance level of 5%, variable of Training Methods, Materials of Training, Instructor of Training and Length Time of Training have a significant effect on performance improvement as evidenced by the calculated of F value > F table (180.445 > 2.69) with a significance level of 0,000. Partially with a significance level of 5% Training Method has no significant effect on performance improvement it can be seen from t calculate equal to 0.123 < t table value 2.042 with a significance level of 0.903. Training Materials for variables significant effect on performance improvement can be seen from t calculate equal to 2.958 > t tables of 2.042 with a significance level of 0.006. For Training Instructor variables significantly influence the performance improvement it can be seen from t calculate equal to 4.277 > t tables of 2.042 with a significance level of 0,000. Meanwhile, the Length Time of Training variable has no significant effect, it is seen from t calculate equal to -1.369 < t table of 2.042 with a significance level of 0181. Instructor of Training is a dominant variable affecting performance improvement with regression coefficients value amounted to 1.043 (it is biggest from other variables).

المستخلص

انثية، أنيك. 2011. بحث جامعي. الموضوع: "آثر التربية والدورة التدريبية على ارتفاع كفاءة عمل العمال في بيت المال والتمويل (Usaha Gabungan Terpadu) مركز سيدوكيري وفرع مالانج.

المشرف: الدكتور الحاج. جمال الليل يونس، الماجستير

كلمة الرئيسية: الدورة التدريبية، كفاءة العمل ببيت المال والتمويل

التربية تشكل وتزيد علم الشخص أسرع وأتمام، أما التدريبية تشكل وترفع مهارة العمل للمنظمة، تقدير كيفية العمل العمال دورها مهمة جدا في أخذ التقرير الذي يعالج بجميع مصادر الحياة الانسانية فعالية. هذا البحث هو البحث الكمي باستعمال المدخل *Exsplanatory* هي البحث الذي يوضح العلاقة السببي بين المتغيرات بالتدريب الفروض. الطريقة جمع البيانات باستخدام الاستبيان والوثائق. وشكل تحليل البيانات التي تستخدم هي نكوص المتواصل المضاعف. نتيجة هذا البحث تدل على متغير الطريقة الدورة التدريبية، مادة الددورة التدريبية، مدرب الدورة التدريبية وطول الوقت تقدر أن توضح ارتفاع كيفية العمل عددها 95,5% المنظور عن نتيجة *adjusted R square* والباقي 4,5% تؤثر العامل الآخر الذي لا يوجد في الشكل. متوافتا بارتفاع ذومعنى 5%، متغير الطريقة الدورة التدريبية، مادة الدورة التدريبية، مدرب الدورة التدريبية وطول الوقت الدورة التدريبية تؤثر ذومعنى على ارتفاع كيفية العمل بدليل النتيجة $F_{hitung} > F_{table} (180,445 > 2,69)$ بدرجة ذومعنى 0,000. فاصلا، بارتفاع ذومعنى 5% الطريقة الدورة التدريبية لا تؤثر ذومعنى على ارتفاع كيفية العمل المنظور من $t_{hitung} > t_{table} 0,123 > 2,042$ عددها بارتفاع ذومعنى 0,903. لمتغير مادة الدورة التدريبية تؤثر ذومعنى على ارتفاع كيفية العمل المنظور من $t_{hitung} > t_{table} 2,958 > 2,042$ بارتفاع ذومعنى 0,006. لمتغير مدرب الدورة التدريبية تؤثر ذومعنى على ارتفاع كيفية العمل المنظور من $t_{hitung} > t_{table} 4,277 > 2,042$ بارتفاع ذومعنى 0,000. أما المتغير طول الوقت الدورة التدريبية لا تؤثر ذومعنى المنظور من $t_{hitung} - 1,369 > t_{table} 2,042$ بدرجة ذومعنى 0,181. مدرب الدورة التدريبية هو المتغير الأكثر آثره ارتفاع كيفية العمل بنتيجة العامل النكوص عددها 1,043 (أكبر من المتغير الأخرى).

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Di tengah badai krisis ekonomi dan moneter yang merontokkan lembaga-lembaga keuangan yang berbasis pada ribawi, lembaga keuangan yang berbasis pada syariah terhindar dari krisis. Dampak krisis yang menyebabkan perbankan konvensional menderita kerugian yang sangat hebat akibat fluktuasi nilai tukar rupiah dan harus diselamatkan melalui bantuan likuiditas Bank Indonesia (BI). Bank Muamalat sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia yang berdiri tahun 1992 lolos dari krisis tanpa perlu mendapat bantuan likuiditas Bank Indonesia (BI).

Kondisi tersebut dikarenakan mayoritas perbankan yang ada di Indonesia pada saat itu beroperasi dengan system konvensional yang tidak lepas dari tingkat suku bunga. Tingginya tingkat suku bunga tersebut menyebabkan adanya *negative spread* pada dunia perbankan Indonesia yaitu tidak adanya keseimbangan antara sektor riil dan moneter (Bakri, 2004: 22).

Dengan adanya Undang-undang yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia yang mengatur kemudahan berdirinya Bank Syariah tersebut, maka muncullah lembaga keuangan mikro syariah yang didorong oleh rasa keprihatinan terhadap mayoritas masyarakat miskin yang terjerat oleh rentenir dalam kehidupan mereka dan dalam mengembangkan usaha yang tergolong kecil dan mikro yang mereka miliki, maka pada tahun 1992 lahir lembaga keuangan syariah yang beroperasi menggunakan gabungan konsep

baitul mal dan *baitut tamwil* yaitu *Baitul Mal watTamwil* atau disingkat menjadi BMT.

Secara konsepsi, menurut Muhammad (2000: 106) BMT adalah suatu lembaga yang didalamnya mencakup dua jenis usaha kegiatan sekaligus, yaitu:

1. Kegiatan mengumpulkan dana dari berbagai sumber seperti zakat, infak dan sedekah, dan lain-lain yang dapat dibagikan/dialurkan kepada yang berhak dalam mengatasi kemiskinan;
2. Kegiatan produktif dalam rangka menciptakan nilai tambah baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang bersumber daya manusia.

BMT pada dasarnya merupakan pengembangan dari konsep ekonomi dalam Islam terutama dalam bidang keuangan. Istilah BMT adalah penggabungan dari *baitul maal* dan *baitut tamwil*. *Baitul mal* adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (sosial). Sumber dana diperoleh dari zakat, infak, dan sedekah, atau sumber lain yang halal. Kemudian, dana tersebut dialurkan kepada mustahik, yang berhak, atau untuk kebaikan. Adapun *baitut tamwil* adalah lembaga keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dan bersifat *profi motive*. Penghimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi, yang dijalankan berdasarkan prinsip syariat.

Dengan demikian, BMT menggabungkan dua kegiatan yang berbeda sifatnya laba dan nirlaba dalam satu lembaga. Namun, secara

operasional BMT tetap merupakan entitas (badan) yang terpisah. Dalam perkembangannya, selain bergerak di bidang keuangan BMT juga melakukan kegiatan di sektor riil. Sehingga ada tiga jenis aktivitas yang dijalankan BMT, yaitu jasa keuangan; sosial atau pengolahan zakat, infak, dan sedekah (ZIS); serta sektor riil. Mengingat masing-masing memiliki kekhasannya sendiri, setiap aktivitas merupakan suatu entitas (badan) yang terpisah, artinya pengelolaan dana ZIS, jasa keuangan, dan sektor riil tidak bercampur satu sama lain. Penilaian kinerjanya pun perlu dipisahkan sebelum menilai kinerja BMT secara keseluruhan. Selain itu, yang mendasar adalah bahwa seluruh aktivitas BMT harus dijalankan berdasarkan prinsip muamalah dalam Islam (Widodo, 1999: 81-82).

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia dewasa ini merupakan suatu indikasi rendahnya produktivitas angkatan kerja di Indonesia. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan dan program-program latihan kerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan dia untuk bekerja lebih produktif daripada orang lain yang tingkat pendidikannya rendah. Hal ini dikarenakan orang yang berpendidikan tinggi memiliki

pandangan yang lebih luas sehingga mampu untuk bekerja atau mendapatkan lapangan kerja (Sirait, 2006: 249).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Rivai, 2004: 226).

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Meldona, 2009: 327).

Alasan pemilihan lokasi ini dengan pertimbangan rasa keingintahuan penulis mengenai peranan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dilihat bahwa perusahaan dimasa yang akan datang mempunyai prospek yang sangat cerah. Hal ini bisa dilihat dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang ada saat ini dan selama kurun waktu kurang lebih sepuluh tahun BMT UGT mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

Inilah yang menjadi nilai lebih bagi BMT UGT karena dalam kegiatan ekonominya sistem yang dipakai berlandaskan pada Syari'at Islam dan melakukan kegiatan ekonomi dengan budaya STAF yaitu Shiddiq/jujur,

Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya dan Fatonah/Profesional. Tidak hanya itu saja, bahkan sebagian besar dari karyawan, pengurus dan pengawasnya pun berasal dari alumni Pondok Pesantren Sidogiri itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pendidikan dan pelatihan mengingat masih sederhananya pendidikan dan pelatihan yang ada di lembaga keuangan tersebut dengan judul "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang*".

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang?
2. Apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang?
3. Variabel pendidikan dan pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang?

1. 3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk memahami apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang.
2. Untuk memahami apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang.
3. Untuk memahami variabel pendidikan dan pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang.

1. 4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti sehingga sedikit banyak penelitian ini sebagai aplikatif dari teori yang selama ini peneliti terima dan juga menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Bagi Instansi/Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif bagi lembaga terkait dalam hal ini BMT-UGT sendiri dan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam bidang penyaluran dana.

3. Bagi Disiplin Ilmu

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu ekonomi manajemen umumnya, konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan empiris bagi penulis:

Mustofa (2005) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kerja (studi pada peternak sapi perah di KUD Gondanglegi Malang). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji secara parsial, diketahui bahwa variabel materi pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara negatif dengan t hitung -0.453 dan t tabel -2.0 . Variabel metode pendidikan dan pelatihan hasilnya berpengaruh secara negatif dengan t hitung -0.232 dan t tabel -2.0 . dan untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan hasilnya adalah berpengaruh secara positif dengan nilai t hitung 0.502 dan t tabel -2.0 . Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel instruktur dalam pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kualitas kerja peternak, karena variabel tersebut mempunyai nilai t hitung dan B heta yang paling tinggi dari pada variabel yang lain yakni 0.117 .

Wardani (2006) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel

materi pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 34,8% atau berpengaruh positif, variabel metode pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 45% atau berpengaruh positif, variabel tenaga pelatih mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 40,4% atau berpengaruh positif, variabel lama waktu pelatihan mempunyai pengaruh produktivitas kerja sebesar 56% atau berpengaruh positif dan konstanta 8,517% berarti bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 8,517% jika tidak dipengaruhi oleh variabel materi pelatihan, variabel metode pelatihan, variabel tenaga pelatihan dan variabel lama waktu pelatihan.

Kholifah (2007) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. PAL Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan regresi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,710 (71%) dan tingkat signifikansi 0,05 serta nilai F hitung sebesar 30.425 selain itu nilai Adjuster R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,487 (48,7%) variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu instruktur pelatihan, dengan angka koefisien regresi (B) sebesar 0,795 (79,5%) dan nilai t hitung sebesar 3.719.

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Pendekatan, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data	Hasil Penelitian	Saran-saran
1.	Achmad Mustofa (2005)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja (Studi Pada Peternak Sapi Perah di KUD Gondanglegi Malang).	Apakah ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh KUD Gondanglegi Malang terhadap kualitas kerja para peternak.	Pendekatan kuantitatif, Quesioner, Observasi dan Dokumentasi, Regresi Linier Berganda	Berdasarkan uji secara parsial, diketahui bahwa variabel materi pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara negatif dengan t hitung -0.453 dan t tabel -2.0. Variabel metode pendidikan dan pelatihan hasilnya berpengaruh secara negatif dengan t hitung -0.232 dan t table -2.0. dan untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan hasilnya adalah berpengaruh secara positif dengan nilai t hitung 0.502 dan t tabel -2.0. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel instruktur dalam pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kualitas kerja peternak, karena variabel tersebut mempunyai nilai t hitung dan Bheta yang paling tinggi dari pada variabel yang lain yakni 0.117	Bahwa variabel yang mempunyai nilai paling tinggi adalah variabel instruktur dalam pendidikan dan pelatihan. Maka bila KUD bertujuan meningkatkan kualitas kerja peternak hendaknya lebih mengedepankan variabel instruktur dalam pendidikan dan pelatihan tersebut.
2.	Ratih Kusuma Wardani (2006)	Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom	Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di	Pendekatan kuantitatif Quesioner, Wawancara dan Observasi, Persamaan Regresi	Variabel materi pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 34,8% atau berpengaruh positif, variabel metode pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 45% atau berpengaruh positif, variabel tenaga	Disarankan untuk memilih indikator-indikator yang lebih berpengaruh terhadap kemungkinan tidak ditindak lanjutinya hasil penelitian

		Kendatel Malang.	PT. Telkom Kendatel Malang.		pelatih mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 40,4% atau berpengaruh positif, variabel lama waktu pelatihan mempunyai pengaruh produktivitas kerja sebesar 56% atau berpengaruh positif dan konstanta 8,517% berarti bahwa produktivitas kerja akan konstan sebesar 8,517% jika tidak dipengaruhi oleh variabel materi pelatihan, variabel metode pelatihan, variabel tenaga pelatihan dan variabel lama waktu pelatihan.	sehingga tidak maksimalnya upaya yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas kerja.
3.	Inna Kholifah (2007)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. PAL Surabaya.	Untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel pelatihan yang dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja.	Pendekatan kuantitatif, Quesioner, Wawancara dan Observasi, Regresi Linear Berganda dan Regresi Parsial	Variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,710 (71%) dan tingkat signifikansi 0,05 serta nilai F hitung sebesar 30.425 selain itu nilai Ajuster R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,487 (48,7%) variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan instruktur pelatihan, dengan angka koefisien regresi (B) sebesar 0,795 (79,5%) dan nilai t hitung sebesar 3.719.	Dimana materi pelatihan yang disampaikan harus memberikan pengetahuan yang diperlukan serta dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan peserta pelatihan dan PT. PAL Indonesia adalah salah satu aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.
4.	Anik Insiyah (2010)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap	Untuk mengetahui sejauh mana pendidikan	Pendekatan kuantitatif, Quesioner, Wawancara,	Secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur	Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan jenis pendidikan

		<p>Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang</p>	<p>dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang</p>	<p>Dokumentasi dan Observasi, Regresi Linier Berganda</p>	<p>Diklat dan Lama Waktu Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja yang nilai F hitung $> F$ tabel ($180,445 > 2,69$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% Metode Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar $0,123 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,903. Variabel Materi Diklat berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar $2,958 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,006. Untuk variabel Instruktur Diklat berpengaruh signifikan dan t hitung sebesar $4,277 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan variabel Lama Waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terlihat dari t hitung sebesar $-1,369 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0.181. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja dengan nilai keofisien regresi (B) sebesar 1,043 (paling besar dari variabel lain).</p>	<p>dan pelatihan seperti apa yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang. Perusahaan harus bisa memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.</p>
--	--	--	--	---	---	---

2. 2 Landasan Teori

2. 2. 1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Fathoni (2006: 147) dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar setiap manusia sebagai pekerja menjadi profesional dibidang tugasnya. Pendidikan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu. Pendidikan harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain, apakah diklat sesuai dengan harapan untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang dibutuhkan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja disamping adanya upaya yang lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan merupakan kemampuan keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Simamora (2004: 273), mengatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-undang No.13 Tahun 2003-ketenagakerjaan- pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin,

sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Sedangkan menurut Wursanto (1992:59), untuk mempertinggi mutu pegawai, baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Ada beberapa rumusan tentang latihan, yaitu:

1. Latihan atau *training* adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Menurut Intruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.
3. Latihan atau *training* adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian, dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari ketiga rumusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam

bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
2. Trainee harus mempunyai kemampuan;
3. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan;
5. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
6. Materi yang dijadikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan (Rivai, 2004: 226).

Sedangkan Sihotang (2006: 157) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya.

Pelatihan yang cukup efektif, hendaknya mencakup tiga hal penting yaitu:

1. Merupakan pengalaman belajar (*learning experience*)

2. Merupakan kegiatan terencana (*the planned organizational activity*)
3. Merupakan hasil desain dari hasil penelitian yang dapat diikuti fisik.

Walaupun pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya dimasa mendatang.

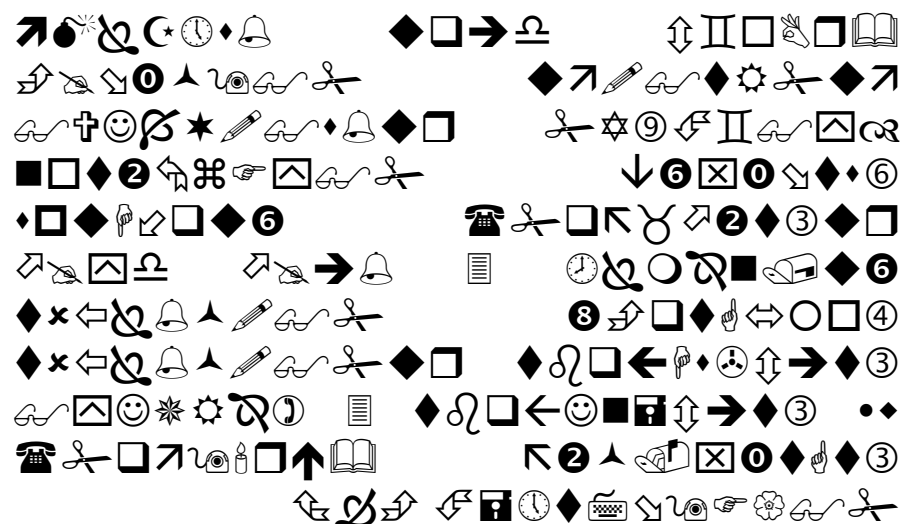
Kegiatan pelatihan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun, kegiatan pelatihan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar (Rivai, 2004: 227).

Menurut Sinn (2006: 116), dalam Meldona (2009: 261) mengemukakan bahwa Islam memandang ilmu sebagai 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 seseorang 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.

Dalam rangka peningkatan produksi maka perusahaan perlu mengadakan perubahan yaitu salah satunya adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses belajar mengajar dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Belajar atau berlatih adalah hal yang sangat penting bagi manusia untuk dapat mengembangkan diri menjadi lebih baik. Terdapat beberapa ayat al-Qur'an yang menunjukkan arti penting dari pelatihan:



Artinya:

“(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan

ayat-ayat al-Qur'an yang mengesankan bahwa kata tersebut tidak selalu dalam arti dalam jenis kelamin lelaki ia digunakan juga untuk menunjuk manusia yang memiliki keistimewaan atau ketokohan, atau ciri tertentu yang membedakan mereka dari yang lain.

Di sisi lain, perintah untuk bertanya kepada *ahl al-Kitab* yang dalam ayat ini mereka digelari *ahl adz-Dzikir* menyangkut apa yang tidak diketahui, selama mereka dinilai berpengetahuan dan objektif, menunjukkan betapa Islam sangat terbuka dalam perolehan pengetahuan. Memang seperti sabda Nabi saw: "Hikmah adalah sesuatu yang didambakan seorang mukmin, di mana pun dia menemukannya, maka dia yang lebih wajar mengambilnya" (Shihab,2002: 235-236).

2. 2. 2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang.

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competent*", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam; pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karir (Simamora, 2004: 276-277).

Menurut Fathoni (2006: 148) tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Menurut Wursanto (1992:61) bahwa latihan dan pendidikan memiliki tujuan yang berhubungan erat dengan jenis latihan dan pendidikan yang diadakan, misalnya:

1. Supervisory Training

Latihan ini bertujuan membantu para penyelia atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin dan membimbing para pegawai/bawahan. Dalam latihan ini para peserta mendapat tugas untuk menjadi seorang instruktur yang melatih para pegawai. Mereka juga mendapat pengawasan dan penilaian.

2. Administrasi Training

Latihan ini bertujuan memberikan pengetahuan tentang teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan pekerjaan kantor.

3. Office Method Training

Latihan ini bertujuan melatih pegawai tentang cara melakukan pekerjaan yang bersifat rutin, terutama pekerjaan kesekretariatan dan ketatalaksanaan (*secretarial and clerical work*).

4. Refreshing Training

Latihan penyegaran ini bertujuan memberikan informasi-informasi mengenai pekerjaan yang sudah dimiliki oleh pegawai sebelumnya.

Meskipun setiap latihan tersebut mempunyai tujuan yang berbeda-beda, pada hakikatnya tujuan latihan dan pendidikan sama, yaitu:

1. Menambah pengetahuan pegawai
2. Menambah keterampilan pegawai
3. Mengubah dan membentuk sikap pegawai
4. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif
5. Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai
6. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai
7. Mempertinggi stabilitas pegawai

Dalam Mangkunegara (2008: 52), tujuan pelatihan dan pengembangan, antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

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

Disini pendidikan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Maka oleh sebab itu setiap manusia diharapkan dapat mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan suatu kelayakan produksi, kualitas produk, efektifitas dan efisiensi, serta realisasi kepuasan para pekerja yang maksimal,

dan karyawan pun diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga peningkatan produksi bisa meningkat.

حدثنا محمد بن سنان حدثنا بن سليمان حدثنا هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن ابي هريره رضي الله عنه قال قال رسول الله عليه وسلم اذا ضيعت الا مانه فانتظر الساعة قال كيف اضاعتها يا رسول الله قال اذا اسند الامر الي غير اهله فانتظر الساعة

Rasulullah saw bersabda: “Apabila amanat disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya”. Abu Hurairah bertanya: “Bagaimana menyia-nyiakan amanat wahai Rasulullah?” Rasulullah menjawab: “Apabila suatu urusan diserahkan pada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya”.
(Matan lain: Ahmad 837)

2. 2. 3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Dalam Wursanto (1992:60) hampir semua manajer/pimpinan berpandangan bahwa kepada para pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama, perlu diberikan suatu latihan dan pendidikan, karena latihan sangat bermanfaat bagi mereka.

Manfaat latihan dan pendidikan tampak dalam berikut:

1. Latihan dan pendidikan meningkatkan stabilitas pegawai.
2. Latihan dan pendidikan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja.
3. Dengan latihan dan pendidikan pegawai dapat berkembang dengan cepat.
4. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu bekerja lebih efisien.

5. Dengan latihan dan pendidikan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
6. Dengan latihan dan pendidikan berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.
7. Latihan dan pendidikan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas perusahaan.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat diatas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok, ketika ketidakhadiran dan putaran karyawan tinggi serta manakalah kalangan karyawan

menyatakan ketidak puasannya, banyak manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan di seluruh perusahaan (Simamora, 2004: 278).

Menurut Ishak (2003: 166) adapun manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
2. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri.
3. Memperlancar pelaksanaan tugas.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan.
6. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.
7. Mempertinggi rasa kepedulian terhadap perusahaan.
8. Meningkatkan rasa saling harga menghargai antara karyawan.
9. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
10. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Dalam Hafidhuddin (2003: 47-48) Pelatihan yang dilaksanakan biasanya bermuara pada tiga. *Pertama*, pengetahuan; *kedua*, keterampilan; *ketiga*, sikap. Pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan hal yang sangat penting yang harus ditingkatkan

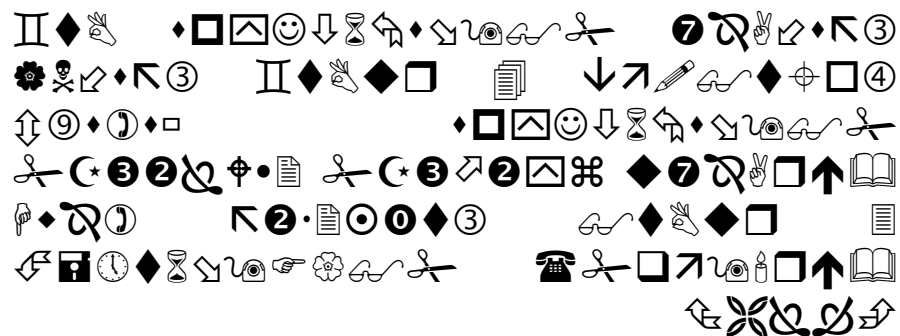
pada setiap diri karyawan melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan juga harus diarahkan untuk membangun motivasi di samping hal-hal yang sifatnya teknis. Tujuannya adalah agar peningkatan kualitas pekerjaan juga didorong oleh faktor-faktor internal yang kuat dari dalam diri.

Tidak dapat dipungkiri bahwa meningkatkan kualitas pekerjaan merupakan sebuah kewajiban sekaligus sebuah kebutuhan. Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang mampu memberikan sesuatu yang penting bagi para pekerja. Seorang manajer akan sulit mengelola sebuah perusahaan yang memiliki pegawai yang terampil, pegawai yang punya pengetahuan yang banyak, tetapi tidak memiliki kekuatan yang berasal dari dalam diri masing-masing.

Sebaliknya, jika sebuah perusahaan telah memiliki pegawai-pegawai yang memiliki motivasi yang kuat, maka biasanya perusahaan itu akan terus berkembang. Hal yang harus diupayakan oleh manajer adalah bagaimana caranya agar pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan motivasi.

Motivasi pada dasarnya adalah bagian dari *behaviour* (sikap atau perilaku). Jika aspek perilaku ditekankan pada aspek motivasi, maka akan tercipta pegawai-pegawai yang handal.

Rahman (1995: 264) menyebutkan keuntungan pendidikan dan latihan ini disebutkan dalam firman Allah surat Al-Baqarah ayat 269 yang berbunyi:



Artinya:

“Allah menganugerahkan Al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”. (Al-Baqarah: 269).

Allah swt memberikan pemahaman dalam segala permasalahan agama, dalam menentukan amal yang bermanfaat, dalam berpandangan tajam tentang berbagai perkara, dan dalam kelurusan ucapan serta perbuatan kepada siapa saja di antara hamba-hamba-Nya yang Dia kehendaki untuk mendapat kebaikan, juga manusia yang dipilih-Nya untuk mendapat karunia.

Barangsiapa diberikan karunia Illahi seperti ini, berarti dia telah diberikan kebaikan yang banyak, anugerah yang melimpah dan bagian yang besar. Setiap orang yang mengambil faedah dari tanda-tanda ini dan mengambil pelajaran dari berbagai perumpamaan pastilah mata hatinya bersinar, hatinya hidup, dan pemahamannya benar (Qarni,2008: 215).

حدثنا سعيد بن عفير قال: حدثنا ابن وهب، عن يونس، عن ابن شهاب قال: قال حميد بن عبد الرحمن: سمعت معاوية خطيباً يقول:

سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: (من يرد الله به خيرا يفقهه في الدين، وإنما أنا قاسم والله يعطي، ولن تزال هذه الأمة قائمة على أمر الله، لا يضرهم من خالفهم، حتى يأتي أمر الله).

Hamid bin Abdirrahman berkata, aku mendengar Muawwiyah berkata, aku mendengar Rasulullah saw Bersabda:” Barangsiapa yang dikehendaki oleh Allah menjadi orang yang baik, maka Allah akan memberikan kepadanya pengetahuan dalam Agama, sesungguhnya aku adalah orang yang membagi sementara Allah adalah sang pemberi, umat ini tidak akan pernah berhenti menegakkan perintah Allah, dan tidak akan medhoroti mereka, orang-orang yang menentangnya sampai datang hari kiamat. (HR. Bukhori, Bab Siapapun yang dikehendaki Allah menjadi baik, maka Allah pahamkan ia dalam masalah agama)

Hadis di atas menerangkan kepada kita bahwa kehendak Allah untuk menjadikan kita baik, itu digantungkan dengan kepahaman kita menyangkut agama. Ilmu agama adalah ilmu yang berkaitan dengan akhlak, maka dengan semakin tinggi pemahaman seseorang terhadap masalah agama maka akan semakin baik pula akhlak dan perilakunya yang puncaknya bisa mengantarkannya menjadi orang yang takut kepada Allah semata. Kalau dewasa ini kita sering melihat seseorang yang dalam pengetahuan agamanya namun dia justru makin tenggelam dalam kesesatan, itu dikarenakan ia salah dalam mengaplikasikan ilmunya. Dia hanya pandai beretorika namun hampa dari pengamalan. Imam Ali Karramallahu Wajhah pernah berkata,” *Bahwa yang dikatakan orang Alim bukanlah orang yang banyak ilmunya, namun yang dinamakan orang alim adalah orang yang bias mengamalkan ilmunya.*” Rasulullah memberikan peringatan kepada kita dengan sabdanya “

barangsiapa makin tambah ilmunya namun tidak bertambah hidayahnya, maka ia semakin bertambah jauh dari Allah swt.” Bahkan Allah dengan tegas mengatakan bahwa yang disebut ulama hanyalah orang yang takut kepadaNya semata.” Innama Yakhsyallaha min ibaadihil ulamaa’.”

Jadi hadis di atas harus dipahami bahwa orang yang dapat mengamalkan ilmu agamanya itulah orang yang dikehendaki Allah menjadi baik. <http://tanbihun.com/bebas/hadits-hadits-tarbawiy>

2. 2. 4. Komponen Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Moekidjat (1999:64) dalam Mustofa yang termasuk dalam komponen-komponen pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Jenis pendidikan dan pelatihan

Menurut Terry dalam Moekidjat (1999:37) menyebutkan bahwa jenis pendidikan dan pelatihan ada enam macam yakni; on the job training, vestibule training, apprentice training, under study training, role playing dan conference training.

Sedangkan menurut Purnomo (1999: 25) dalam Mustofa jenis pendidikan dan pelatihan dalam bentuk bidang usaha dapat digolongkan menjadi empat macam:

- a) Pendidikan dasar. Merupakan batas pendidikan yang disyaratkan sebagaimana sebelum orang masuk kedalam lingkungan organisasi.

- b) Pendidikan tambahan. Pendidikan ini dimaksud agar tenaga kerja mendapatkan pendidikan tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dalam lingkungan kerja.
- c) Pendidikan penyegar. Merupakan pendidikan yang bertujuan menyegarkan kembali pengertian dan pengetahuan yang telah silam, terutama yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.
- d) Latihan dalam perusahaan. Latihan ini dilakukan dalam perusahaan sendiri dan di lingkungan perusahaan itu sendiri.

2. Peserta pendidikan dan pelatihan

Dalam pengadaan jumlah peserta hendaknya dilakukan dengan cara mengadakan penyelesaian dahulu, sebab dengan begitu kita akan mendapatkan peserta yang benar-benar mempunyai kemauan dan kemampuan. Sehingga menimbulkan kepuasan baik bagi peserta maupun instansi yang mengadakan pembinaan.

3. Instruktur pendidikan dan pelatihan

Selanjutnya yang mempunyai peran penting lainnya adalah seorang instruktur. Oleh karenanya dalam penyeleksian instruktur kiranya perlu diadakan seleksi dahulu, adapun hal-hal yang patut diseleksi adalah; tingkat penguasaan materi, kesiapan memberikan materi, terampil dalam memberika materi baik

secara teori maupun praktek dan mampu menjaga suasana pendidikan dan pelatihan.

Mengingat hal tersebut diatas maka seorang instruktur harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Ia harus sabar, menyadari bahwasannya proses pembelajaran adalah membutuhkan waktu dan hasil yang dipaksakan adalah suatu hal yang tak mungkin.
- b) Ia harus penuh pengertian, mencoba menyesuaikan rancangannya pada persyaratan dari masing-masing individu.
- c) Ia harus cermat, memastikan bahwa intruksi-instruksinya telah menyangkut segala galanya.
- d) Ia harus mengemukakan pikirannya, tahu posisi apa yang ingin dikatakannya dan memilih secara teliti kata-kata yang tepat hendak diucapkannya.
- e) Ia harus bersifat analisis, senantiasa mencoba untuk menemukan kebutuhan pelatihan dari karyawannya yang menghendaki kepuasan.

4. Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Waktu pelaksanaan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Dalam penetapan waktu hendaknya dirancang dengan baik, agar tidak terjadi pemborosan waktu sehingga nantinya tujuan dari pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan tercapai. Alokasi waktu bisa lama atau tergantung kebutuhan program pendidikan dan pelatihan.

5. Materi (bahan) pendidikan dan pelatihan

Pemilihan akan materi dari pendidikan dan pelatihan yang tepat merupakan unsure yang penting dalam pencapaian kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien. Tentunya pemilihan materi ini memperhatikan banyak hal seperti; tujuan yang akan dicapai dan lain sebagainya.

Sebelum diadakan tentunya sudah disusun materi pokok yang menjadi acuan atau arah dalam pelaksanaan dan ditambah materi lain yang sifatnya membantu serta melengkapi. Dari uraian diatas hal terpenting adalah mengupayakan kelengkapan materi.

6. Metode pendidikan dan pelatihan

Secara umum metode yang di gunakan oleh suatu perusahaan akan berlainan dengan perusahaan yang lain. Karena dalam penerapannya setiap model metode amat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan yang tentunya berlainan satu dengan yang lain. Maka disini perusahaan harus mampu memilih beberapa metode yang ada.

Sedangkan oleh Siswanto (1997: 164) dalam Mustofa, metode didefinisikan sebagai “suatu cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang

cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan”.

Dalam Meldona (2009: 253-257) metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan, antara lain:

1. *On the Job Training (OJT)*

Disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi 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 lainnya.

3. Magang

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

4. Ceramah Kelas dan Presentasi Radio

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* dengan mengandalkan komunikasi daripada memberi model.

5. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. 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.

8. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik yang mengendalikan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer.

9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan.

10. Praktik Laboratorium

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan dimasa depan.

11. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator.

12. *Role Playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap.

13. *In Basket Tehnique*

Melalui metode ini para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon.

14. *Managemen Games*

Manajemen games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan dan persyaratan-

persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan kata-kata yang cukup.

15. *Behavior Modeling*

Model ini sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.

16. *Ourdoor Oriented Program*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas.

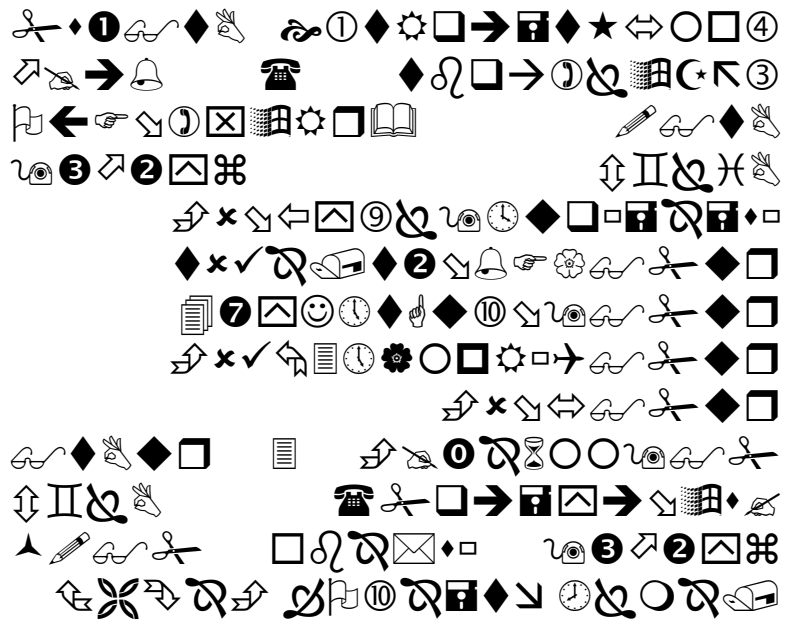
Dalam penelitian ini ada 4 metode yang digunakan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang, sehingga yang dijadikan indikator yaitu:

1. Metode ceramah
2. Metode belajar sendiri
3. Metode simulasi
4. Metode magang

Dalam perspektif Islam metode pendidikan dalam Al-Qur'an memakai suatu cara yang sangat manusiawi, menyentuh sekaligus perasaan (*Intuisi*), pemikiran (*Intelektual*) dan keterampilan yang memungkinkan cepatnya diterima bagi

manusia (Hude, dkk., 2002: 453-454). Metode-metode tersebut adalah:

1. Metode *hiwar* (dialog), bisa berbentuk Tanya jawab, perintah dan larangan, sindiran dan peringatan. Tanya jawab banyak diungkap dalam Al Qur'an seperti pertanyaan tentang nafkah yang terdapat dalam surat Al Baqarah ayat 215 yaitu:



Artinya:

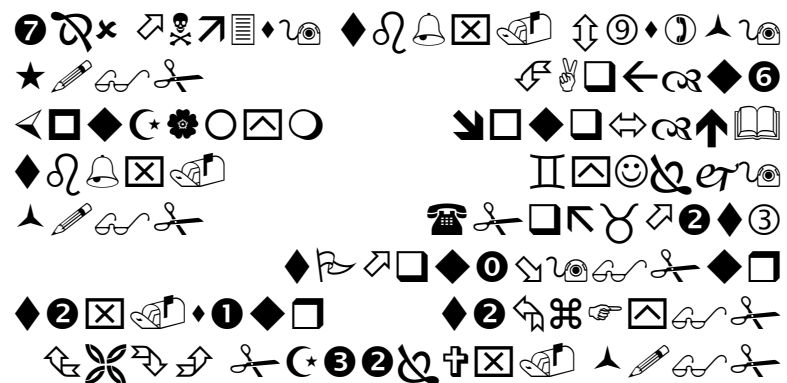
“Mereka bertanya kepadamu tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah: "Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu-bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan." Dan apa saja kebajikan yang kamu buat, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa, orang-orang beriman akan bertanya kepadamu tetang apa yang harus mereka sedekahkan dan kepada siapa mereka harus bersedekah.

Maka, katakanlah kepada mereka: “sedekah apa pun yang kalian keluarkan, sedikit atau banyak maka paling utama untuk menerima sedekah kalian itu adalah kaum kerabat, kemudian anak-anak yatim, kemudian fakir miskin, kemudian orang asing yang kehabisan bekal. Ketauhilah bahwa perbuatan baik kalian, sedikit ataupun banyaknya, akan selalu terpelihara pahalanya di sisi Allah. Dan Allah Maha Mengetahui setiap amal baik kalian dan akan memperhitungkannya kelak (Qarni,2008: 165).

2. Metode *'ibrah* (mengambil pelajaran) dari kisah dan *amtsal* (perumpamaan). Kisah adalah suatu pengungkapan kenyataan yang telah lalu, sedangkan *amtsal* adalah pengungkapan gagasan dengan bentuk yang lebih kongkrit dan dekat kepada khalayak. Dengan kedua bentuk ini manusia diharap mampu menangkap pesan yang terkandung didalamnya melalui pemahaman (kognitif) maupun perasaan (afektif).
3. Metode *targhib* (membuat senang) dan *tarhib* (membuat takut). Sebagaimana manusia cenderung memperoleh keuntungan dan takut akan kesengsaraan, maka banyak ayat-ayat dalam Al-Qur'an diungkap tentang janji pahala dan surga yang menyenangkan serta ancaman siksa neraka yang pedih mengerikan.

4. Metode *bayān* dan *mau'izhah*. Yakni menyampaikan penjelasan secara rinci baik yang normatif maupun ilmiah serta menyampaikan hal-hal yang baik untuk dilaksanakan.
5. Metode praktek dan teladan. Dalam hal ini diungkap bagaimana pelaksanaan sesuatu untuk ditiru, terutama bila hal itu dilaksanakan oleh tokoh yang disegani seperti Nabi yang disebut *uswatun hasanah* yang terdapat dalam surat Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:



Artinya:

“*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.

Kalimat *liman kana yarju Allah wa al-yaum al-akhir* berfungsi menjelaskan sifat orang-orang yang mestinya meneladani Rasul saw. Memang, untuk meneladani Rasul saw secara sempurna diperlukan kedua hal yang disebut ayat di atas. Demikian juga dengan zikir kepada Allah dan selalu mengingat-Nya.

Kata *uswah* atau *iswah* berarti *teladan*. Pakar tafsir az-Zamakhshari ketika menafsirkan ayat diatas, mengemukakan dua kemungkinan tentang maksud keteladanan Rasul itu. Pertama dalam arti kepribadian beliau secara totalitasnya adalah teladan. Kedua dalam arti terdapat dalam kepribadian beliau hal-hal yang patut diteladani (Shihab,2002: 21).

2. 2. 5. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

Dharma (2005:287) mengatakan pelatihan yang berhubungan dengan kinerja memberikan ruang bagi pengembangan dan peningkatan keahlian dan kompetensi yang dapat memberikan dampak langsung kepada kinerja individu atau tim. Ini adalah pelatihan yang relevan dalam arti bahwa ia diarahkan untuk meningkatkan kinerja pada bidang-bidang di mana kebutuhan untuk mencapai hasil yang lebih baik telah diidentifikasi secara jelas. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara individu dan memberikan pelatihan yang relevan dan efektif untuk memenuhinya.

Cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang berhubungan dengan kinerja adalah dengan *on-the-job training* dan pengembangan, dengan para individu diberi dorongan, bantuan dan bimbingan untuk belajar dengan melakukan secara maksimal (Dharma, 2005:290).

Dharma (2005:294) Sepuluh cara di mana pelatihan yang berhubungan dengan kinerja ini dapat memberikan kontribusinya kepada peningkatan kinerja organisasi:

1. Memastikan bahwa pernyataan misi perusahaan tidak hanya dilihat dan didengar oleh para karyawan tetapi juga dipahami, diterima dan ditindak-lanjuti.
2. Mengkomunikasikan dan mendapatkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.
3. Sebuah alat yang efektif untuk mencapai perubahan budaya.
4. Menyalurkan sikap-sikap serta kepercayaan-kepercayaan kepada arah yang tepat.
5. Membantu perubahan organisasi dengan memperlengkapi orang dengan keahlian-keahlian baru yang diperlukan.
6. Meningkatkan fleksibilitas dengan membantu orang mendapatkan keahlian-keahlian baru (*multi- skilling*).
7. Menyokong inovasi dan pertumbuhan dengan memastikan bahwa orang mampu untuk mengimplementasikan perubahan dan melaksanakan tugas-tugas baru.
8. Mempercepat induksi pada para *trainee*, pemula dan para karyawan yang baru dipromosikan, membawa mereka dengan cepat kepada standar kinerja para pekerja yang berpengalaman serta efektif.

9. Menyediakan ruang dan mengembangkan bakat yang dispesifikasikan oleh rencana strategis perusahaan untuk mencapai pertumbuhan jangka panjang dan target profitabilitas.
10. Meningkatkan keefektifan organisasi secara umum dengan mengisi kesenjangan di antara apa yang dapat dilakukan orang dan apa-apa yang seharusnya mampu mereka lakukan.

دَدَّتْنَا أَبُو بَكْرٍ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا وَكَبَيْعٌ عَنْ إِسْمَاعِيلَ عَنْ قَيْسِ قَالَ
 عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ وَحَدَّثَنَا ابْنُ نُمَيْرٍ حَدَّثَنَا أَبِي وَمُحَمَّدُ بْنُ
 بَشِيرٍ قَالَا حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ عَنْ قَيْسِ عَنِ ابْنِ مَسْعُودٍ يَقُولَانِ
 سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا حَسَدَ إِلَّا فِي اثْنَتَيْنِ رَجُلٌ آتَاهُ
 دَالًا فَسَلَطَهُ عَلَى هَلَاكِهِ فِي الْحَقِّ وَرَجُلٌ آتَاهُ اللَّهُ حِكْمَةً فَهُوَ يَقْضِي
 بِهَا وَيُعَلِّمُهَا

Nabi bersabda: “Tidak boleh hasud kecuali dalam 2 hal, yaitu seseorang yang mempunyai harta tetapi dihabiskan dalam kebenaran, dan seseorang yang diberi ilmu pengetahuan oleh Allah dan menghukumi sesuai ilmunya serta mengerjakannya”.

2. 2. 6. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2005: 67), Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Sulistiyani (2003: 223) Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai

penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Mangkuprawira (2004: 223-229) dalam Meldona (2009: 330) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja yang dikemukakan Mengginson (1989: 310) dalam Prabu Mangkunegara (2000: 69) adalah sebagai berikut: penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

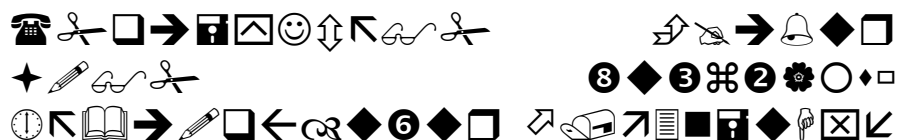
Sedangkan menurut Sikula (1981: 205) yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2000: 69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan

kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Mangkunegara, 2005: 9-10).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004: 309).

Dalam Islam Allah mencela orang yang mampu (sehat) dan kuat untuk bekerja tetapi tidak mau berusaha keras. Seharusnya seorang muslim harus bisa mensyukuri nikmat Allah yang berupa kesehatan, kekuatan dan kemampuan diri untuk bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh dengan niat ikhlas mencari ridho Allah SWT untuk bekal kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat (Diana, 2008: 210). Seperti firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9) :105



وَعَنْ قَلْبِ أَدِيبِ بْنِ أَبِي قَتَادَةَ قَالَ حَدَّثَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا قَتَلْتُمْ ذَبَابًا فَادْبُرُوا أَعْيُنَكُمْ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا دَبَّحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلَا تُخِمْ لُحُومَهُمْ وَلَا يُرْحُ ذَبِيدَتُهُ

“Dari Syaddad bin Aus, ia berkata: “Ada dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah saw, beliau bersabda:”Sesungguhnya Allah swt mewajibkan kalian untuk selalu melakukan perbuatan secara ihsan (baik, profesional), (bahkan) apabila kalian hendak melakukan hukuman qishah (pembunuhan), maka kalian harus melakukannya secara baik (profesional). Demikian juga ketika kalian hendak menyembelih binatang, maka lakukanlah dengan baik, dengan menajamkan pisau dan menyembelihnya dengan pelan (tanpa ada siksaan).”

(Hadist tersebut diriwayatkan oleh Tirmidzi: 1328, Nasai: 4329, 4335, 4336, 4337, 4338, Abu Dawud: 2432, Ibn Majah: 3161, Ahmad: 16490, 16506, 16516, dan Damiri: 1888.

2. 2. 7. Tujuan Kinerja

Menurut Sihotang (2006: 188) Bahwa ada beberapa macam tujuan penilaian prestasi kerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu:

1. Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan
2. Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasi pada jabatan baru
3. Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan
4. Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi
5. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektivitas penilaian prestasi kerja harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

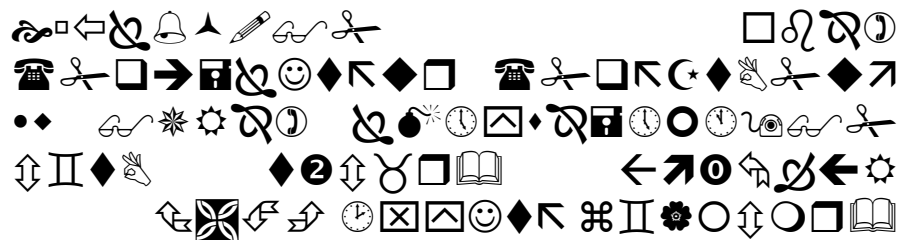
Dalam Mangkunegara (2005: 10-11), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (1999:1) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Sinn (2006: 121) dalam Meldona (2009: 353) mengatakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

Dalam Al-Qur'an, Allah swt berfirman QS. Al-Kahfi [18]:30



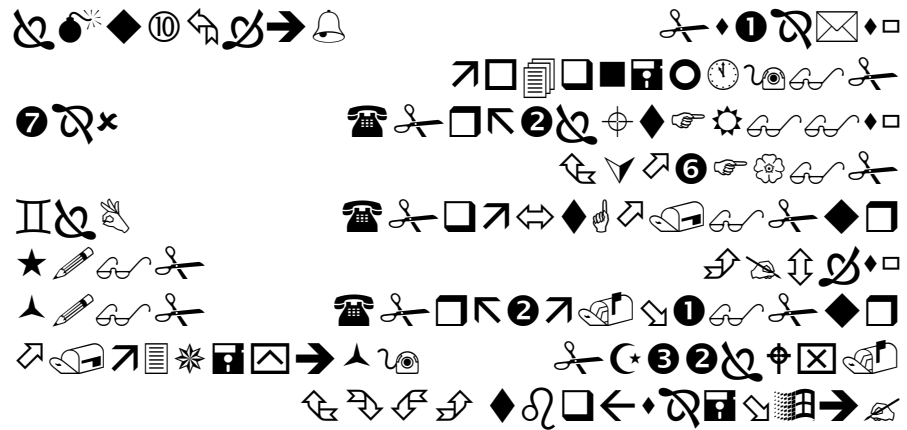
Artinya:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (Nya) dengan yang baik”.

Ayat diatas menyatakan bahwa: Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan beramal saleh sesuai dengan tuntunan-tuntunan-Nya, tentulah Kami sesuai dengan keagungan Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang baik amalannya (Shihab,2002: 53).

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Sebab dengan bekerja, setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah yang paling

sempurna dan mulia di atas dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada surat Al-Jumu'ah ayat 10:



Artinya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Al-Jumu'ah:10).

Ayat di atas mengajak kaum beriman untuk bersegera memenuhi panggilan Illahi. Di sisi lain dapat ditambahkan bahwa orang-orang Yahudi mengabaikan hari sabtu yang ditetapkan Allah untuk tidak melakukan aktivitas mengail. Sikap mereka itu dikecam, karena itu kaum muslimin harus mengindahkan perintah Allah meninggalkan aneka aktivitas untuk beberapa saat pada hari Jum'at, karena kalau tidak maka mereka akan mengalami kecaman dan nasib seperti orang-orang Yahudi itu (Shihab,2002: 229).

2. 2. 8. Sasaran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 11-12), sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999:

1) sebagai berikut:

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan cepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan buku yang harus dibaca, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit sistem) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan.

Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim agar dalam bekerja di bidang apa pun haruslah bersikap professional. Inti profesionalisme setidaknya dicirikan oleh tiga hal (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 104), yakni:

1. *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman;
2. *Himmatul-'amal*, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (reward) dan menghindari hukuman (*punishment*);
3. *Amanah*, yakni bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas dan kewajibannya. Ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku.

2. 2. 9. Manfaat Kinerja

Sulistiyani (2003:225) mengatakan bahwa kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

Menurut Sinn (2006: 121) dalam Meldona (2009: 353) mengatakan bahwa, Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dumuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, "*Janganlah Engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong*

orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.

Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras. Allah juga menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik dalam kehidupannya.

2. 2. 10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2005:67) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

- a) *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- b) *Motivation* = *Attitude + Situation*
- c) *Ability* = *Knowledge + Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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.

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).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Siap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan mencicipakan situasi kerja.

Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Diana,2008: 204). Sebagaimana dalam hadis berikut:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ أَلْوَقْوَمِيَّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ
 إِلَيَّ مِنَ الْأُمُومِ مِنَ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ أَحْرَصُ عَلَى مَا
 بَعَنُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي
 فَعَلْتُ كَانَتْ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنَّ اللَّهَ قَلَّ وَقَمَرًا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ
 عَمَلَ الشَّيْطَانِ

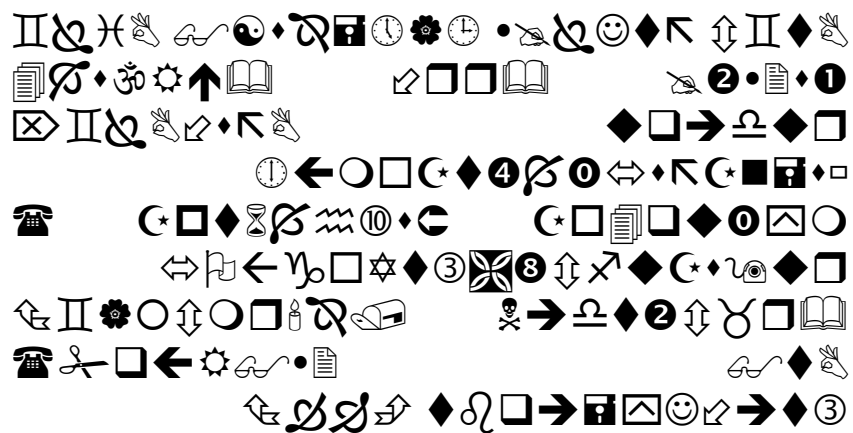
Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat

memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara: (Diana, 2008: 204)

a. Memperkuat keimanan.

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat. Jika keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman, seperti dalam surat An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:



Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dari kata *saleh* dipahami dalam arti *baik, serasi* atau *bermanfaat* atau *tidak rusak*. Seseorang dinilai beramal saleh, apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya, dan dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat.

Keterkaitan amal saleh dan iman menjadikan pelaku amal saleh melakukan kegiatannya tanpa mengandalkan imbalan segera, serta membekalinya dengan semangat berkorban dan upaya beramal sebaik mungkin (Shihab,2002: 16).

Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya, misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

b. Menggali kemampuan (*Ability*).

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, dan keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

c. Memanfaatkan waktu.

Banyak aktivitas yang bermanfaat dalam kehidupan seorang mukmin, oleh sebab itu seorang mukmin dilarang

menghamburkan waktu untuk sesuatu yang tidak bermanfaat dan bermalas-malasan. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya secara tepat untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu.

2. 2. 11. Kriteria untuk Mengukur Kinerja

Dalam Wirawan (2009: 69-70) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Kuantitatif (seberapa banyak)*. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. *Kualitatif (seberapa baik)*. Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.
3. *Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk*. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk

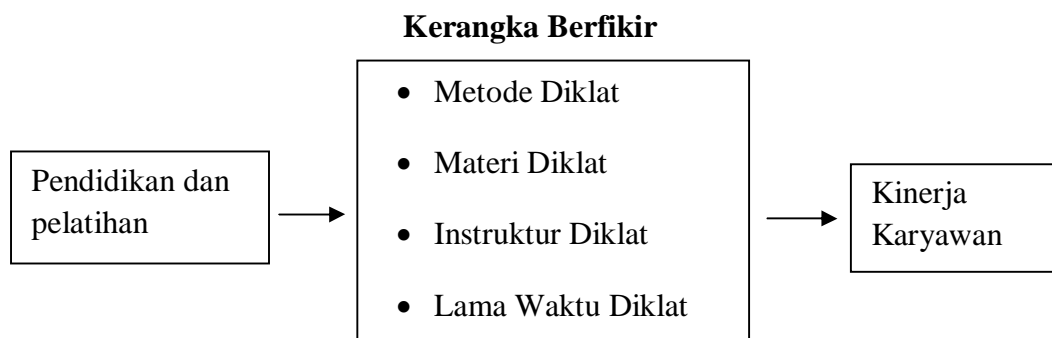
memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

4. *Efektivitas penggunaan sumber organisasi.* Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.
5. *Cara melakukan pekerjaan,* digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
6. *Efek atas suatu upaya.* Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata *sehingga* dan *agar supaya* yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.
7. *Metode melaksanakan tugas.* Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
8. *Standar sejarah.* Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

9. *Standar nol atau absolut*. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1



Penjelasan:

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan dimana diklat dapat membentuk dan menambah pengetahuan seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat dan membentuk dan meningkatkan keterampilan.

Diklat yang diterapkan di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi dalam pelaksanaan diklat harus disesuaikan dengan kebutuhan suatu perusahaan agar kinerjanya meningkat.

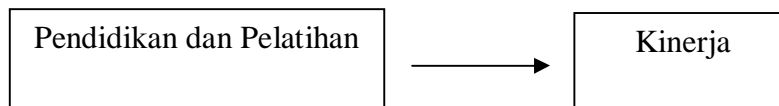
Diklat yang dilaksanakan meliputi Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat, dengan adanya keempat variabel tersebut seorang pimpinan dapat menentukan mana yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2.4 Model Konsep

Pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uraian diatas maka dibuat model konsep sebagai model dasar.

Gambar 2. 2

Model Konseptual

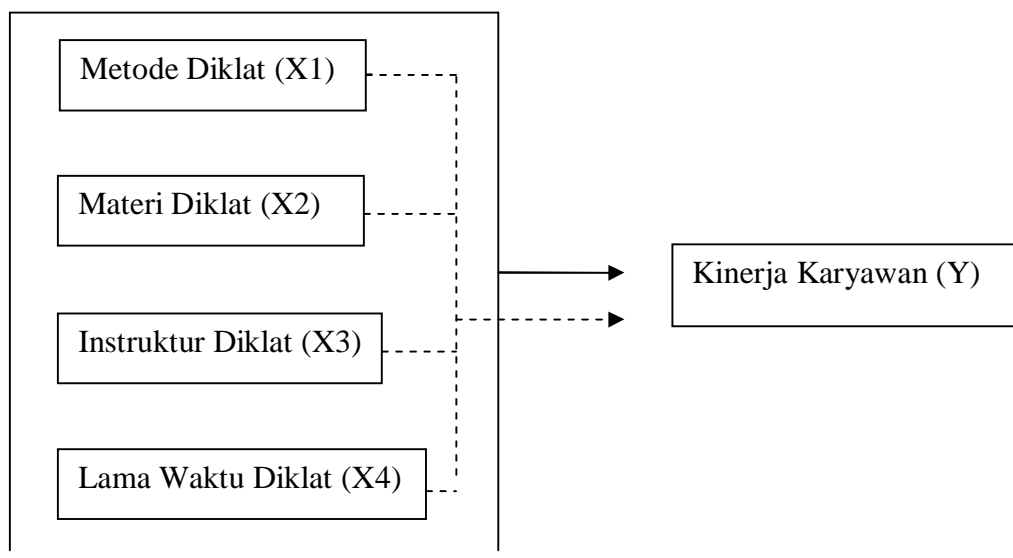


2.4 Model Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti merumuskan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2. 3

Model Hipotesis



Keterangan:

—→ : Simultan

---→ : Parsial

2.5 Hipotesis

Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga variabel Diklat ((X1 Metode Diklat), (X2 Materi Diklat), (X3 Instruktur Diklat), (X4 Lama Waktu Diklat)) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga variabel Diklat ((X1 Metode Diklat), (X2 Materi Diklat), (X3 Instruktur Diklat), (X4 Lama Waktu Diklat)) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga variabel Metode Diklat (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di BMT-UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang yang mana lokasi BMT UGT Sidogiri Pusat terletak di Jl. Sidogiri RT.03 RW.02 Kraton Pasuruan 67151 Jawa Timur.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sensus yaitu penelitian yang informasinya dikumpulkan dari seluruh populasi (Singarimbun, 1989: 3).

3.3 Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (1985: 108) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Yang merupakan wilayah (dimana) peneliti tersebut akan digenerelasikan.

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006: 134). Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang yang berjumlah 35 karyawan.

3. 4 Data dan Jenis Data

Sumber data menurut Arikunto (2006: 129) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber, yaitu:

- 1) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Indriantoro, 2002: 146-147).
- 2) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro, 2002: 147).

3. 6 Teknik Pengumpulan Data

Adanya pengumpulan data merupakan bagian dari proses pengujian yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Dalam penulisan penelitian ini, teknik yang digunakan sebagai cara untuk memperoleh atau mengumpulkan data adalah:

1) Angket (*Questioner*)

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan tentang adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada perusahaan tersebut.

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2006: 186).

3) Dokumentasi (*Documentation*)

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006: 231). Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan data-data yang sesuai dengan permasalahan yaitu tentang pendidikan dan pelatihan.

4) Observasi

Observasi ialah metode pengumpulan data yang peneliti peroleh dengan melakukan dan mengadakan pengamatan objek atau gejala atau fenomena yang akan diteliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah jumlah yang terukur yang dapat bervariasi atau mudah berubah. Pada umumnya variabel dikategorikan menjadi dua yaitu Variabel Dependen (Variabel Terikat) dan Variabel Independen (Variabel Bebas).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pendidikan Dan Pelatihan (X)	1. Metode Diklat (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - metode ceramah - metode belajar - metode simulasi - metode magang - alat peraga 	<ul style="list-style-type: none"> a. Metode ceramah dapat memberikan nilai tambah bagi pengetahuan karyawan. b. Metode belajar sendiri dapat meningkatkan minat karyawan dalam memahami materi. c. Metode simulasi dapat mengembangkan keterampilan antar pribadi karyawan. d. Metode magang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. e. Adanya ketersediaan alat bantu peraga yang membantu dalam proses belajar mengajar.
	2. Materi Diklat (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - materi sesuai keinginan karyawan - materi mampu meningkatkan pengetahuan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Materi yang disampaikan sesuai dengan keinginan karyawan. b. Lebih banyak materi yang diberikan dibandingkan dengan

		<ul style="list-style-type: none"> - materi dapat diterapkan dalam pekerjaan - materi yang diberikan lebih banyak dari pada praktek 	<p>praktek.</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Materi yang disampaikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan. d. Materi yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan.
	3. Instruktur Diklat (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - kesiapan - berpedoman kepada buku - keterampilan - motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi. b. Instruktur dalam menyampaikan materi berpedoman kepada buku. c. Memiliki keterampilan dalam memberikan materi. d. Instruktur dapat memotivasi peserta diklat.
	4. Lama Waktu Diklat (X4)	<ul style="list-style-type: none"> - waktu terlalu singkat - waktu ditentukan instruktur - waktu dilakukan di luar jam kerja - waktu disesuaikan dengan metode 	<ul style="list-style-type: none"> a. Waktu yang diberikan untuk pelaksanaan diklat terlalu singkat. b. Lama waktu diklat ditentukan oleh instruktur. c. Waktu pelaksanaan diklat dilakukan di luar jam kerja. d. Lama waktu disesuaikan dengan metode diklat yang disampaikan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - kuantitatif (seberapa banyak) - kualitatif (seberapa baik) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkatkan.

		- ketepatan waktu	b. Tingkat kesalahan karyawan berkurang. c. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan meningkat. d. Peningkatan kreativitas karyawan. e. Diklat yang dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
--	--	-------------------	---

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert (Sugiyono, 1993: 69) menjelaskan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya disebut penelitian.

Dengan Skala yang dijabarkan menjadi komponen yang dapat diukur ini dijadikan sebagai titik tidak untuk menyusun indikator instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab responden. Jawaban setiap indikator instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari yang positif sampai sangat negatif, dan operasional pengukurannya adalah sebagai berikut untuk jawaban:

1. Sangat setuju dengan pernyataan tersebut mendapat skor 5
2. Setuju dengan pernyataan tersebut mendapat skor 4
3. Ragu-ragu dengan pernyataan tersebut mendapat skor 3
4. Tidak setuju dengan pernyataan tersebut mendapat skor 2
5. Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut mendapat skor 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrument yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliable oleh karena itu dalam hal ini dilakukan dengan 2 alat uji penelitian yakni Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168).

Rumus korelasi yang dapat digunakan yang dikemukakan oleh Person yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sumber data: Arikunto 2006: 170)

Dimana:

r_{xy} = Korelasi Product Moment

X = Skor rata-rata dari X

Y = Skor rata-rata dari Y

N = Jumlah data

Dengan menggunakan *Product Moment*, instrument dapat dikatakan valid jika koefisien korelasinya sama dengan 0,3 atau lebih besar (Sugiyono, 2005: 126).

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya realibilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003: 113).

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, tetapi angket atau soal bentuk uraian.

Rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma^2 b}{\sigma^2 1} \right]$$

(Sumber data: Arikunto, 2006:195)

Dimana:

R1 = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 1$ = Varians total

Instrument dikatakan andal apabila koefisien keandalannya (reliabilitasnya) sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 1999: 126).

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi linear yang memiliki lebih dari satu variabel independen (bebas) (Suharyadi: 2004). Bentuk umum persamaan regresi untuk k variabel independen dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k$$

Untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi, maka digunakan ukuran koefisien determinasi (R^2). Dengan kata lain koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X (X_1, X_2, \dots, X_k) yang merupakan variabel bebas menerangkan atau menjelaskan variabel Y yang merupakan variabel tidak bebas. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel X menerangkan atau menjelaskan variabel Y.

Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat. Sebesar 100% sebaliknya apabila nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi baik X^1 maupun X^2 .

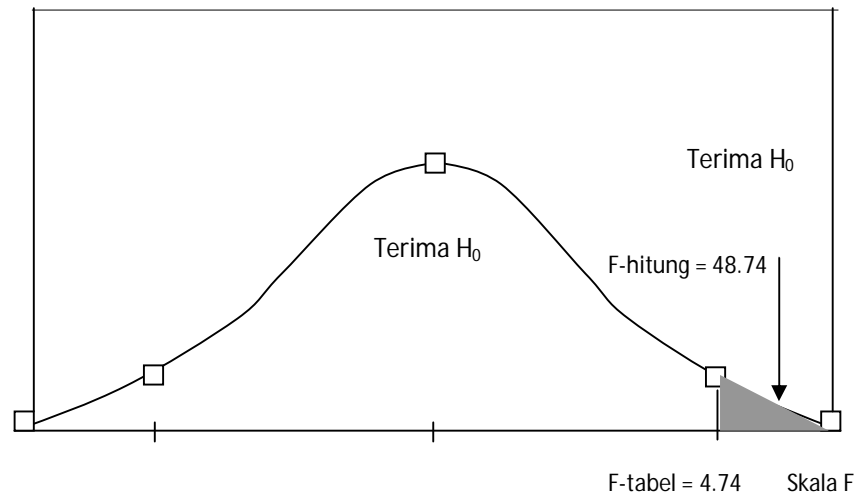
Nilai koefisien determinasi dikatakan baik apabila $> 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, $= 0,5$ dikatakan sedang dan $< 0,5$ relatif kurang baik. Hal ini disebabkan mungkin salah satu diantaranya adalah spesifikasi model yang salah yaitu pemilihan variabel yang kurang tepat atau pengukuran yang tidak akurat (Suharyadi, 2004: 514-515).

Pengujian hipotesis pada regresi berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas (Y). (Suharyadi, 2004: 523). Hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ (model regresi linier berganda tidak signifikan atau dengan kata lain tidak ada hubungan linier antara variabel independen terhadap variabel dependen).
- 2) $H_1: b_1 \neq 0$ (model regresi linier berganda signifikan atau dengan kata lain ada hubungan linier antara variabel independen terhadap variabel dependen).



Bila melakukan perhitungan menggunakan SPSS, maka pengambilan kesimpulan, sebagai berikut:

Jika: Nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 di tolak

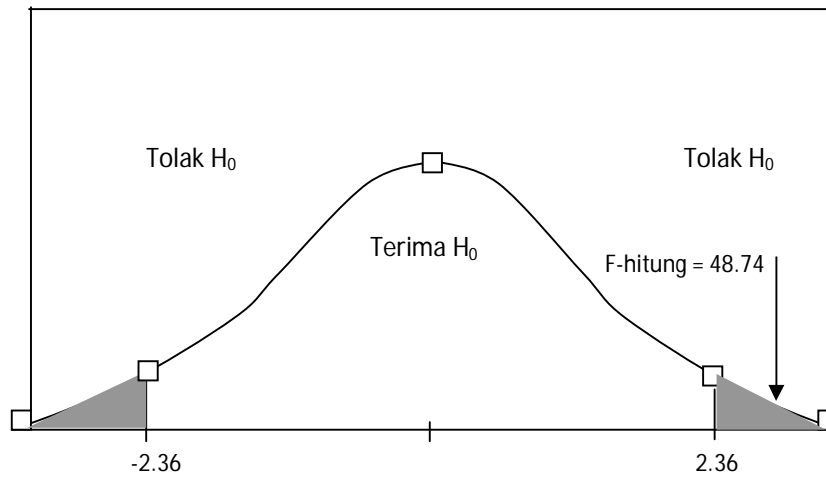
Nilai signifikansi $\geq \alpha$ maka H_0 diterima

(Sulaiman: 2004: 80 - 81).

b. Uji signifikan parsial atau individual (uji t)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t atau t – student (Suharyadi, 2004: 525). Hipotesis yang digunakan adalah:

1. $H_0: b_i = 0$ (tidak ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen)
2. $H_1: b_i \neq 0$ (ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen)



Kesimpulan yang diambil apabila menggunakan perhitungan SPSS, yaitu:

Jika: Nilai signifikansi $< \alpha$ maka tolak H_0

Nilai signifikansi $\geq \alpha$ maka terima H_0

(Sulaiman, 2004: 81 - 82)

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4. 1. Paparan Data Hasil Penelitian

4. 1. 1. Sejarah Singkat Berdirinya BMT- UGT Sidogiri Pusat

Koperasi BMT-UGT Sidogiri (Usaha Gabungan Terpadu) didirikan oleh beberapa pengurus BMT-MMU dan orang-orang yang berada dalam satu kegiatan UGT-PPS (Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri) yang didalamnya terdapat PJGT, Pimpinan Madrasah, Guru, Alumni dan Partisipan PPS yang tersebar di Jawa Timur. Koperasi UGT Sidogiri mulai beroperasi di Surabaya pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000 M.

4. 1. 2. Visi dan Misi BMT-UGT Sidogiri Pusat Pasuruan

Visi

1. Terbangunya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam.
2. Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

Misi

1. Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktifitas ekonomi.

2. Menanamkan pemahaman bahwa sistem Syari'ah dibidang ekonomi adalah **ADIL, MUDAH dan MASLAHAH.**
3. Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.
4. Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya **STAF** (*Shiddiq/jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional*).

4. 1. 3. Legalitas BMT-UGT Sidogiri Pusat Pasuruan

Sebagai lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat BMT UGT Sidogiri Pusat telah dilengkapi dengan perijinan yang harus di penuhi, yaitu:

1. Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/ 6 Juni 2000
2. Badan Hukum : No 09/BH/KWK/.13/VII/2000
3. TDP : 132626500100
4. SIUP : 517/099/424.061/2003
5. NPWP : 02.082.190.6-624.000
6. Wilayah Kerja : Propinsi Jawa Timur

4. 1. 4. Susunan Pengurus dan Pengawas Pusat

Pengurus

1. Ketua : H. Mahmud Ali Zain
2. Wakil Ketua I : H. Abdulloh Rohman
3. Wakil Ketua II : HM. Sholeh Abd Haq

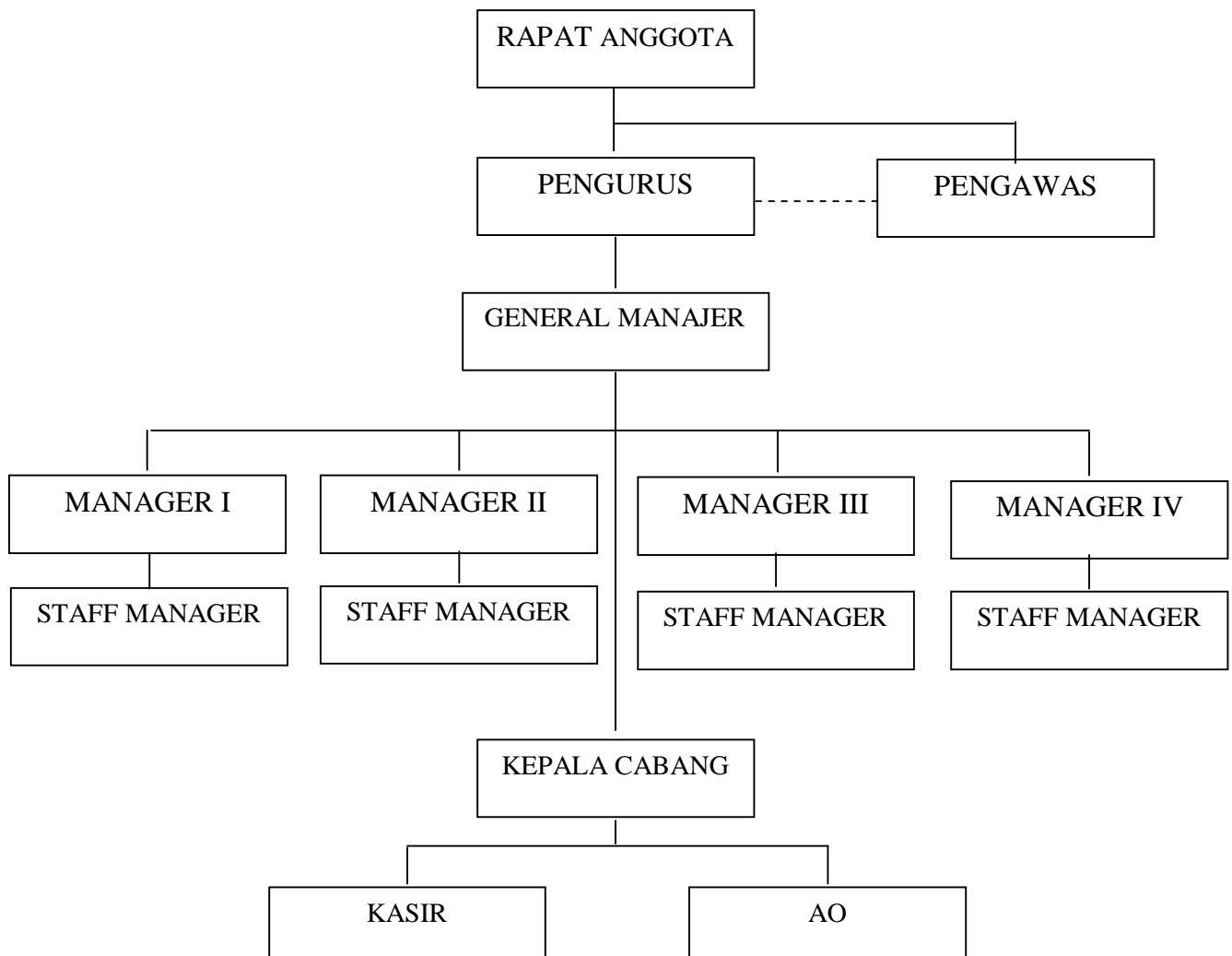
4. Sekretaris : A. Saifulloh Naji
5. Bendahara : H. Muna'I Achmad

Pengawas

1. Pengawas Syari'ah : KH. Fuad Nur Hasan
2. Pengawas Manajemen : H. Wafir Irsyad
3. Pengawas Keuangan : Saifullah Muhyiddin

4. 1. 5. Struktur Organisasi

1. Struktur Organisasi pada BMT-UGT Sidogiri Pusat Pasuruan



4. 2. Hasil Penelitian

4. 2. 1. Gambaran Umum Responden

Untuk menggunakan gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	35	100 %
2	Perempuan	-	-
	Jumlah	35	100 %

Sumber: Data diolah, 2011

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 35 responden (100%) adalah berjenis kelamin laki-laki.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Gambaran umum responden berdasarkan usia

Tabel 4. 2

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 21 tahun	-	-
2	21-30 tahun	21	60 %
3	> 30 tahun	14	40 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber: Data diolah, 2011

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 21 responden (60%) berusia 21-30 tahun dan 14 responden (40%) berusia > 30 tahun.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang sebagian besar berusia antara 21-30 tahun.

3. Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4. 3

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SD	-	-

2	SMP	18	51,4 %
3	SMA	12	34,3 %
4	S-1	5	14,3 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber: Data diolah, 2011

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden tentang tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa 18 responden (51,4%) bertingkat pendidikan SMP, 12 responden (34,3%) bertingkat pendidikan SMA dan 5 responden (14,3%) bertingkat pendidikan S-1.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden karyawan BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang sebagian besar tingkat pendidikannya adalah SMP.

4. 2. 2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variabel penelitian disini akan menjabarkan mengenai item-item dari variabel pendidikan dan pelatihan yaitu (Metode Diklat (X1)), (Materi Diklat (X2)), (Instruktur Diklat (X3)), (Lama Waktu Diklat (X4)) dan Kinerja (Y).

a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

1. Metode Diklat (X1)

Variabel pendidikan dan pelatihan yaitu Metode Diklat (X1) terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Metode Diklat (X1)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		RR		TS		STS	
X1.1	10	28,6%	17	48,6%	8	22,9%	-	-	-	-
X1.2	21	60%	12	34,3%	2	5,7%	-	-	-	-
X1.3	17	48,6%	9	25,7%	9	25,7%	-	-	-	-
X1.4	15	42,9%	12	34,3%	8	22,8%	-	-	-	-
X1.5	2	5,7%	14	40%	17	48,6%	2	5,7%	-	-

Sumber: Data diolah, 2011

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden Metode Diklat (X1) pada item pelaksanaan diklat dengan metode ceramah dapat memberikan nilai tambah bagi pengetahuan peserta diklat (X1.1) hasil yang didapat 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan

8 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Setuju dilaksanakannya diklat dengan metode ceramah. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa metode ceramah dapat memberikan nilai tambah bagi pengetahuan karyawan.

Pada item pelaksanaan diklat dengan metode belajar sendiri dapat meningkatkan minat karyawan dalam memahami materi (X1.2) hasil yang didapat 21 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pelaksanaan diklat dengan metode belajar sendiri dapat meningkatkan minat karyawan dalam memahami materi. Pernyataan diatas tidak sesuai karena metode belajar sendiri tidak efektif dan kurangnya minat peserta dalam memahami materi.

Pada item pelaksanaan diklat dengan metode simulasi dapat mengembangkan keterampilan antar karyawan (X1.3) hasil yang didapat 17 responden (48,6%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,7%) menyatakan setuju, dan 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju

pelaksanaan diklat dengan metode simulasi dapat mengembangkan keterampilan antar karyawan. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa metode simulasi/latihan dapat mengembangkan keterampilan dan terciptanya kerja sama antar karyawan.

Pada item pelaksanaan diklat dengan metode magang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (X1.4) hasil yang didapat 15 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,3%) menyatakan setuju dan 8 responden (22,8%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju pelaksanaan diklat dengan metode magang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa magang dapat meningkatkan pengetahuan baru yang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman.

Pada item adanya ketersediaan alat bantu peraga yang membantu dalam proses belajar mengajar (X1.5) hasil yang didapat 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, 17 responden (48,6%) menyatakan ragu-ragu dan 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu adanya ketersediaan

alat bantu peraga yang membantu dalam proses belajar mengajar. Pernyataan di atas tidak sesuai karena dengan adanya ketersediaan alat bantu peraga dapat memberikan kemudahan dalam memahami materi yang disampaikan.

2. Materi Diklat (X2)

Variabel pendidikan dan pelatihan yaitu Materi Diklat (X2) terdiri dari 4 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Materi Diklat (X2)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		RR		TS		STS	
X2.1	13	37,1%	12	34,3%	10	28,6%	-	-	-	-
X2.2	2	5,7%	15	42,8%	18	51,4%	-	-	-	-
X2.3	23	65,7%	9	25,7%	3	8,57%	-	-	-	-
X2.4	6	17,1%	15	42,8%	14	40%	-	-	-	-

Sumber :Data diolah, 2011

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden Materi Diklat (X2) pada item materi yang disampaikan sesuai dengan keinginan karyawan

(X2.1) hasil yang didapat 13 responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, dan 10 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju materi yang disampaikan sesuai dengan keinginan karyawan. Pernyataan diatas tidak sesuai karena seharusnya materi yang disampaikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Pada item pelatihan yang diberikan lebih banyak materi yang diberikan dibandingkan dengan prakteknya (X2.2) hasil yang didapat 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (42,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (51,4%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu pelatihan yang diberikan lebih banyak materi yang diberikan dibandingkan dengan prakteknya. Pernyataan diatas tidak sesuai karena dalam pelatihan harus lebih banyak praktek yang diberikan dari pada materi agar karyawan lebih mudah memahaminya.

Pada item materi yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan (X2.3) hasil yang

didapat 23 responden (65,7%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (25,7%) menyatakan setuju dan 3 responden (8,57%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa materi yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa semua materi yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.

Pada item materi yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (X2.4) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (42,8%) menyatakan setuju dan 14 responden (40%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa materi yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa materi yang disampaikan harus dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Instruktur Diklat (X3)

Variabel pendidikan dan pelatihan yaitu Instruktur Diklat (X3) terdiri dari 4 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Instruktur Diklat (X3)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		RR		TS		STS	
X3.1	8	22,8%	16	45,7%	9	25,7%	2	5,7%	-	-
X3.2	6	17,1%	10	28,6%	18	51,4%	1	2,86%	-	-
X3.3	6	17,1%	11	31,4%	17	48,6%	1	2,86%	-	-
X3.4	2	5,7%	13	37,1%	19	54,3%	1	2,86%	-	-

Sumber: Data diolah, 2011

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden Instruktur Diklat (X3) pada item kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi diklat memberikan pemahaman bagi peserta diklat karyawan (X3.1) hasil yang didapat 8 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (45,7%) menyatakan setuju, 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu dan 2 responden

(5,7%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi diklat memberikan pemahaman bagi peserta diklat karyawan. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa adanya kesiapan instruktur dalam memberikan materi berpengaruh bagi pemahaman karyawan.

Pada item instruktur menyampaikan materi berpedoman kepada buku (X3.2) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,6%) menyatakan setuju, 18 responden (51,4%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa instruktur menyampaikan materi berpedoman kepada buku. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa instruktur yang menyampaikan materi berpedoman pada buku tidak adanya kreatifitas bagi instruktur dalam menyampaikan materi sehingga materi sulit di mengerti bagi karyawan.

Pada item instruktur memiliki keterampilan dalam memberikan materi baik secara teori maupun praktek (X3.3) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (31,4%) menyatakan setuju, 17

responden (48,6%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu instruktur memiliki keterampilan dalam memberikan materi baik secara teori maupun praktek. Pernyataan diatas tidak sesuai karena seorang instruktur harus memiliki keterampilan dalam memberikan materi agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pelatihan tersebut dan materi mudah untuk dimengerti.

Pada item instruktur diklat dapat memotivasi peserta diklat (X3.4) hasil yang didapat 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, 19 responden (54,3%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa instruktur diklat dapat memotivasi peserta diklat. Pernyataan diatas tidak sesuai karena seorang instruktur harus dapat memotivasi peserta diklat agar selama pelatihan peserta diklat tidak merasa jenuh dan dapat bersemangat dalam menerima materi.

4. Lama Waktu Diklat (X4)

Variabel pendidikan dan pelatihan yaitu Lama Waktu Diklat (X4) terdiri dari 4 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lama Waktu Diklat (X4)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		RR		TS		STS	
X4.1	6	17,1%	12	34,3%	15	42,7%	2	5,7%	-	-
X4.2	4	11,4%	20	57,1%	10	28,6%	1	2,86%	-	-
X4.3	8	22,8%	15	42,8%	11	31,4%	1	2,86%	-	-
X4.4	2	5,7%	14	40%	17	48,6%	2	5,7%	-	-

Sumber: Data diolah, 2011

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden Lama Waktu Diklat (X4) pada item waktu pelaksanaan diklat yang diberikan terlalu singkat (X4.1) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,3%) menyatakan setuju, 15 responden (42,7%) menyatakan ragu-ragu dan 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan

bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa waktu pelaksanaan diklat yang diberikan terlalu singkat. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa pelaksanaan diklat yang terlalu singkat dapat memberikan dampak kurang baik bagi perusahaan salah satunya yaitu kurangnya persiapan dalam menjalankan operasional perusahaan.

Pada item setelah mengikuti diklat tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang (X4.2) hasil yang didapat 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, 10 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa setelah mengikuti diklat tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa setelah diadakannya pelatihan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan semakin berkurang.

Pada item waktu pelaksanaan diklat dilakukan diluar jam kerja (X4.3) hasil yang didapat 8 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (42,8%) menyatakan setuju, 11 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas

menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju waktu pelaksanaan diklat dilakukan diluar jam kerja. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil pengamatan bahwa pelaksanaan pelatihan dilakukan di luar jam kerja agar tidak mengganggu pekerjaan.

Pada item lama waktu pelaksanaan diklat disesuaikan dengan metode diklat yang disampaikan (X4.4) hasil yang didapat 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (40%) menyatakan setuju, 17 responden (48,6%) menyatakan ragu-ragu dan 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa lama waktu pelaksanaan diklat disesuaikan dengan metode diklat yang disampaikan. Pernyataan diatas tidak sesuai karena setiap metode memiliki tingkat kesulitan yang berbeda sehingga dari tiap-tiap metode membutuhkan waktu yang berbeda pula dalam artian lama waktu pelatihan disesuaikan dengan metode pelatihan.

b. Variabel Kinerja (Y)

Pada tabel 4.8 variabel kinerja (Y) terdiri dari 5 item pertanyaan dengan distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		RR		TS		STS	
Y1	11	31,4%	10	28,6%	13	37,1%	1	2,86%	-	-
Y2	6	17,1%	10	28,6%	19	54,3%	-	-	-	-
Y3	14	40%	6	17,1%	14	40%	1	2,86%	-	-
Y4	10	28,6%	12	34,3%	12	34,3%	1	2,86%	-	-
Y5	6	17,1%	13	37,1%	15	42,8%	1	2,86%	-	-

Sumber: Data diolah, 2011

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden mengenai kinerja karyawan (Y) pada item setelah mengikuti diklat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat (Y1) hasil yang didapat 11 responden (31,4%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,6%) menyatakan setuju, 13 responden (37,1%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu setelah mengikuti diklat kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat. Pernyataan diatas tidak sesuai karena pada

kenyataannya setelah mengikuti pelatihan kemampuan dan keterampilan karyawan mengalami peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item setelah mengikuti diklat tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang (Y2) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (28,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (54,3%) menyatakan ragu-ragu. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu setelah mengikuti diklat tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang. Pernyataan diatas tidak sesuai karena setelah karyawan mendapat pelatihan seharusnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan berkurang.

Pada item setelah mengikuti diklat jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan meningkat (Y3) hasil yang didapat 14 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (17,1%) menyatakan setuju, 14 responden (40%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dan ragu-ragu setelah mengikuti diklat jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan meningkat. Pernyataan ini sesuai bahwa setelah karyawan mendapat pelatihan maka banyak pekerjaan yang akan terselesaikan dengan baik.

Pada item setelah mengikuti diklat adakah peningkatan kreativitas karyawan (Y4) hasil yang didapat 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (34,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju dan ragu-ragu setelah mengikuti diklat mengalami peningkatan kreativitas karyawan. Pernyataan diatas sesuai bahwa setelah karyawan mendapatkan pelatihan kreativitas karyawan akan meningkat.

Pada item pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Y5) hasil yang didapat 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (37,1%) menyatakan setuju, 15 responden (42,8%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (2,86%) menyatakan tidak setuju. Dari data diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pernyataan diatas tidak sesuai karena pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. 2. 3. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 12.0 for Windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi Product moment	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
Metode Diklat (X1)	X1.1	0,914	Valid	0,830	Reliebel
	X1.2	0,885			
	X1.3	0,961			
	X1.4	0,968			
	X1.5	0,900			
Materi Diklat (X2)	X2.1	0,946	Valid	0,841	Reliebel
	X2.2	0,879			
	X2.3	0,856			
	X2.4	0,927			
Instruktur Diklat (X3)	X3.1	0,904	Valid	0,850	Reliebel
	X3.2	0,976			
	X3.3	0,975			
	X3.4	0,929			
Lama Waktu Diklat (X4)	X4.1	0,956	Valid	0,848	Reliebel
	X4.2	0,922			
	X4.3	0,949			

	X4.4	0,920			
Kinerja (Y)	Y1	0,972	Valid	0,834	Reliebel
	Y2	0,915			
	Y3	0,962			
	Y4	0,960			
	Y5	0,957			

Sumber: Data diolah, 2011

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,3$ maka instrument tersebut valid, dan apabila nilai Alpha Cronbach's diatas $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.

Dapat diambil kesimpulan bahwa semua instrument dari tiap-tiap item pertanyaan dapat digunakan sebagai bahan untuk mengumpulkan data yang akurat dan valid.

4. 2. 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengelolaan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahap untuk mencari pengaruh antara variabel independen (Metode, Materi, Instruktur dan Lama Waktu Diklat) dan variabel dependen (kinerja), melalui pengaruh antara X1 (Metode Diklat), X2 (Materi Diklat), X3 (Instruktur Diklat), X4 (Lama Waktu Diklat) terhadap Y (Kinerja). Hasil persamaan regresi dihitung dengan satuan SPSS 12.00 for windows adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,806 + 0,022X_1 + 0,856X_2 + 1,043X_3 + -,438X_4$$

1. -3,806

Nilai ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat maka kinerja mengalami penurunan sebesar 3,806. Dalam arti kata bahwa kinerja akan konstan sebesar 3,806 sebelum atau tanpa adanya variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja perusahaan akan tetap/menurun tanpa adanya metode diklat, materi diklat, instruktur diklat dan lama waktu diklat.

2. 0,022 (b_1, X_1)

Nilai koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel X_1 (Metode Diklat) sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,022 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa variabel Metode Diklat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang, sehingga mengandung arti setiap kenaikan variabel Metode Diklat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,022.

Dapat diambil kesimpulan bahwa metode diklat memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, hal ini sesuai

hasil pengamatan bahwa metode diklat yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

3. 0,856 (b_2, X_2)

Nilai koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel X_2 (Materi Diklat) sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,856 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa variabel Materi Diklat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang, sehingga mengandung arti setiap kenaikan variabel Materi Diklat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,856.

Dapat diambil kesimpulan bahwa materi diklat dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini sesuai dengan hasil pengamatan bahwa materi diklat sebagai pengetahuan dasar bagi karyawan.

4. 1,043 (b_3, X_3)

Nilai koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel X_3 (Instruktur Diklat) sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 1,043 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa variabel Instruktur Diklat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang, sehingga mengandung arti setiap kenaikan variabel Instruktur Diklat maka kinerja akan meningkat sebesar 1,043.

Dapat diambil kesimpulan bahwa instruktur diklat mampu memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini sesuai dengan hasil pengamatan bahwa seharusnya perusahaan dalam mencari instruktur diklat harus lebih mengutamakan pada keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

5. $-438 (b_4, X_4)$

Nilai koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel X_4 (Lama Waktu Diklat) sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar -438 dengan asumsi variabel lain tetap.

Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa variabel Lama Waktu Diklat berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang, sehingga mengandung arti setiap penurunan variabel Lama Waktu Diklat maka kinerja akan turun sebesar 438.

Dapat diambil kesimpulan bahwa lama waktu diklat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan, hal ini

sesuai dengan hasil pengamatan bahwa lama waktu diklat memerlukan proses yang cukup lama dan harus disesuaikan dengan metode yang digunakan.

4. 2. 5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi, maka digunakan ukuran koefisien determinasi (R^2). Untuk variabel lebih dari satu maka lebih baik digunakan *adjusted R square*. Dari perhitungan statistic dengan SPSS dihasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,955 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat menjelaskan perubahan tingkat kinerja sebesar 95,5% dan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan diteliti dalam persamaan tersebut. Ini menunjukkan spesifikasi yang baik, karena kemampuan menjelaskannya relatif besar atau kuat.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis yang pertama yaitu pengaruh signifikansi variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan, maka dilakukan uji F. Adapun kriteria uji F yang digunakan adalah:

1. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel} (2,69)$ dan taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat.
2. H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (2,69)$ dan taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 10 Uji Simultan Variabel Metode, Materi, Instruktur dan Lama Waktu Diklat Terhadap Kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.107	4	137.527	180.445	.000(a)
	Residual	22.865	30	.762		
	Total	572.971	34			

a Predictors: (Constant), Lama Waktu Diklat, Metode Diklat, Instruktur Diklat, Materi Diklat

b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, didapat nilai $F_{tabel} (2,69)$ diperoleh dari tabel nilai kritis distribusi dengan $n = 35$, $k = 5$ didapat derajat bebas pembilang = 4 ($k-1$) dan derajat bebas penyebut = 30 ($n-k$), sedangkan F hasil perhitungan (F_{hitung}) dengan menggunakan SPSS sebesar 180,445 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%) terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan

Lama Waktu Diklat secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis yang kedua yaitu pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, maka dilakukan uji t. Adapun kriteria uji t yang digunakan adalah:

1. H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} (2,042)$ dan taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_1 diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (2,042)$ dan taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Uji Parsial Pengaruh Variabel Metode, Materi, Instruktur dan Lama Waktu Diklat terhadap Kinerja

Variabel Bebas	T Hitung	Signifikansi
Metode Diklat	0,123	0,903
Materi Diklat	2,958	0,006
Instruktur Diklat	4,277	0,000
Lama Waktu Diklat	-1,369	0,181

Sumber: Data diolah 2011

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, didapat nilai t tabel (2,042) diperoleh dari tabel distribusi t-student $n= 35$, $k= 5$ sehingga diperoleh $df = 30$ ($n-k$)

dengan taraf nyata 5% dan uji dua arah, sedangkan t hasil perhitungan (t hitung) dengan SPSS untuk koefisien regresi b_1 sebesar 0,123 dan berada di daerah menerima H_0 . Ini menunjukkan variabel Metode Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Untuk koefisien regresi b_2 sebesar 2,958 dan berada di daerah menerima H_1 . Ini menunjukkan variabel Materi Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Untuk koefisien regresi b_3 sebesar 4,277 dan berada di daerah menerima H_1 . Ini menunjukkan variabel Instruktur Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Untuk koefisien regresi b_4 sebesar -1,369 dan berada di daerah menerima H_0 . Ini menunjukkan variabel Lama Waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk mengetahui hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu variabel independen (Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat) yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang maka dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Variabel Independen (Metode, Materi, Instruktur dan Lama Waktu Diklat) Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Dependen (Kinerja)

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
Metode Diklat	0,022	0,903
Materi Diklat	0,856	0,006
Instruktur Diklat	1,043	0,000
Lama Waktu Diklat	-,438	0,181

Sumber: Data diolah 2011

Dari variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja yaitu variabel Instruktur Diklat dengan nilai koefisien sebesar 1,043 yaitu mempunyai nilai paling besar diantara variabel terikat lainnya.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan bahwa pendugaan Metode Diklat sebagai variabel paling dominan mempengaruhi kinerja tidak terbukti, dengan asumsi bahwa dari keempat variabel independen (Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat) yang ada dalam model regresi, variabel Instruktur Diklat memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inna Kholifah (2007) yang memberikan kesimpulan bahwa Instruktur Diklat mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis diatas, pada penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat secara bersama –sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $180,445 > F$ tabel sebesar 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%).
2. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial Metode Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $0,123 < t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,903 > 0,05$ (5%). Sedangkan Materi Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,958 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansinya $0,006 < 0,05$. Instruktur Diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar $4,277 > t$ tabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 (signifikan $< 5\%$). Sedangkan Lama Waktu Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung

sebesar $-1,369 < t \text{ tabel sebesar } 2,042$ dengan tingkat signifikan $0,181 > 0,05$ (5%).

3. Dari variabel Metode Diklat, Materi Diklat, Instruktur Diklat dan Lama Waktu Diklat, yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja yaitu variabel Instruktur Diklat dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,043 yaitu mempunyai nilai paling besar diantara variabel terikat lainnya.

5. 2. Saran

Dengan hasil yang didapat, peneliti dapat memberikan saran:

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan jenis pendidikan dan pelatihan seperti apa yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang.
2. Perusahaan harus bisa memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Pendidikan dan pelatihan merupakan unsur yang terpenting bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya, untuk itu perusahaan dalam memberikan diklat harus di tambah jumlah volume atau frekuensi diklatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qarni, Aidh. 2008. *At Tafsir Al-Muyassar*. Jakarta: Qitsi Press
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bakri, Moh. Syaiful. 2004. *Kebangkitan Ekonomi Syariah Di Pesantren Belajar Dari Pengalaman Sidogiri*. Pasuruan: Cipta Pustaka Utama
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Yogyakarta: UIN-Malang Press
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2005. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: GEMA INSAN
- <http://tanbihun.com/bebas/hadits-hadits-tarbawiy/>
- Hude, Darwis., dkk. 2002. *Cakrawala Ilmu Dalam Al-Qur'an*. Jakarta: Pustaka Firdaus
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Kholifah, Inna. 2007. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. PAL Surabaya*. SKRIPSI. Malang: FE-UIN

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN-Malang Press
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, edisi revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhamad. 2000. *Lembaga-Lembaga Keuangan Umat Kontemporer*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta
- Mustofa, Achmad. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja (Studi Pada Peternak Sapi Perah di KUD Gondanglegi Malang)*. SKRIPSI. Malang: FE-UIN
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Shihab, M Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati
- Sihotang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- _____. 1985. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES

- Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____1993. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: ANDI
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wardani, Ratih Kusuma. 2006. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kendatel Malang*. SKRIPSI. Malang: FE-UIN
- Widodo, Hertanto. 1999. *Panduan Praktis Operasional Bitul Mal wat Tamwil (BMT)*. Bandung: Mizan
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto. 1992. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: KANISIUS
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press

Lampiran : 1

KUESIONER

Kepada Yth:

Bpk/Ibu/Sdr Karyawan “BMT- UGT Sidogiri Pusat dan Cabang Malang”

Dengan ini mohon kepada Bpk/Ibu/Sdr atas kesediaannya mengisi kuesioner berikut. Kuesioner ini ditujukan sebagai bahan untuk menyelesaikan skripsi yang saya tempuh saat ini, atas kesediaan dan bantuannya disampaikan terima kasih.

Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : L/P
- Usia : a. Dibawah 21 tahun
b. 21-30 tahun
c. diatas 30 tahun
- Pendidikan terakhir :
- Lama Kerja : a. kurang dari 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 5 tahun keatas

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dari setiap pertanyaan
2. Keterangan :
 - SS** : Sangat Setuju
 - S** : Setuju
 - RR** : Ragu-ragu
 - TS** : Tidak Setuju
 - STS** : Sangat Tidak Setuju

A. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (Diklat)

a) METODE DIKLAT (X1)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pelaksanaan diklat dengan metode Ceramah /kuliah dapat memberikan nilai tambah bagi pengetahuan peserta diklat.					
2	Pelaksanaan diklat dengan metode belajar sendiri dapat meningkatkan minat peserta dalam memahami materi diklat.					
3	Pelaksanaan diklat dengan metode Simulasi dapat mengembangkan keterampilan antar pribadi peserta diklat.					
4	Pelaksanaan diklat dengan metode magang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi mengenai pekerjaan.					
5	Dalam pelaksanaan diklat, ketersediaan alat bantu peraga diklat sangat membantu dalam proses belajar mengajar.					

b) MATERI DIKLAT (X2)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam pelaksanaan diklat materi yang diberikan sesuai dengan keinginan peserta diklat/karyawan.					
2	Pelatihan yang diberikan lebih banyak materi dibandingkan dengan prakteknya.					
3	Dalam pelaksanaan diklat materi yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan peserta diklat.					
4	Dalam pelaksanaan diklat materi yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari					

c) INSTRUKTUR DIKLAT (X3)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Adanya kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi diklat memberikan pemahaman bagi peserta diklat.					
2	Dalam pelaksanaan diklat instruktur					

	menyampaikan materi berpedoman kepada buku (referensi).					
3	Dalam metode pelatihan instruktur memiliki keterampilan dalam memberikan materi baik secara teori maupun praktek.					
4	Apakah instruktur diklat dapat memotivasi peserta diklat.					

d) LAMA WAKTU DIKLAT (X4)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Waktu pelaksanaan diklat yang diberikan terlalu singkat.					
2	Lama waktu pelaksanaan diklat ditentukan oleh pelatih/instruktur diklat.					
3	Waktu pelaksanaan diklat dilakukan di luar jam kerja.					
4	Lama waktu pelaksanaan diklat disesuaikan dengan metode diklat yang disampaikan.					

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setelah mengikuti diklat, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat.					
2	Setelah mengikuti diklat, tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang.					
3	Setelah mengikuti diklat, jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan meningkat.					
4	Setelah mengikuti diklat, adakah peningkatan kreativitas karyawan.					
5	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan selama ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.					

Lampiran : 2

Data Mentah Variabel X

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	X4.1	X4
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5
5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5
5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	4
5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4
5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4
4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	4	4
4	5	5	4	3	21	4	4	5	4	17	4	3	4	3	14	4	4
4	5	4	4	3	20	4	3	5	4	16	4	3	3	3	13	4	4
4	5	4	4	3	20	4	3	5	4	16	4	3	3	3	13	3	4
4	5	4	4	3	20	4	3	5	4	16	4	3	3	3	13	3	4
4	5	4	4	3	20	4	3	5	4	16	4	3	3	3	13	3	4
4	4	4	4	3	19	4	3	5	3	16	4	3	3	3	13	3	4
4	4	4	4	3	19	4	3	5	3	16	4	3	3	3	13	3	4
4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	3	4
4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3
4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	17	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3
3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5
5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5
5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	4
5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4
5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4

Lampiran : 3

Data Mentah Variabel Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	4	22
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
4	3	3	4	3	17
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	3	2	2	2	11
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23

Lampiran : 4

Uji Validitas**Correlations****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.725**	.844**	.895**	.757**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.725**	1	.837**	.797**	.778**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.844**	.837**	1	.937**	.814**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.895**	.797**	.937**	1	.832**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.757**	.778**	.814**	.832**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.914**	.885**	.961**	.968**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.787**	.785**	.821**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.787**	1	.599**	.813**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.785**	.599**	1	.711**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.821**	.813**	.711**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.946**	.879**	.856**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.815**	.825**	.756**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.815**	1	.978**	.904**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.825**	.978**	1	.884**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.756**	.904**	.884**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.904**	.976**	.975**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.811**	.868**	.893**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X4.2	Pearson Correlation	.811**	1	.888**	.771**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X4.3	Pearson Correlation	.868**	.888**	1	.793**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X4.4	Pearson Correlation	.893**	.771**	.793**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.956**	.922**	.949**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.828**	.937**	.963**	.893**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.828**	1	.838**	.816**	.907**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.937**	.838**	1	.903**	.892**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.963**	.816**	.903**	1	.884**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.893**	.907**	.892**	.884**	1	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.972**	.915**	.962**	.960**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran : 5

Uji Reabilitas

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.91	38.139	.894	.795
X1.2	36.43	39.664	.863	.808
X1.3	36.74	36.314	.950	.779
X1.4	36.77	36.770	.959	.782
X1.5	37.51	38.551	.878	.799
Total	20.49	11.669	1.000	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.97	46.676	6.832	6

Reliability**Warnings**

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.86	18.773	.925	.777
X2.2	28.40	20.894	.847	.814
X2.3	27.37	20.711	.815	.813
X2.4	28.17	19.617	.903	.792
Total	15.97	6.499	1.000	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.94	25.997	5.099	5

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	25.23	26.593	.872	.808
X3.2	25.49	26.198	.968	.798
X3.3	25.46	26.255	.966	.799
X3.4	25.63	28.123	.911	.824
Total	14.54	8.726	1.000	.958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.09	34.904	5.908	5

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	25.80	24.106	.941	.793
X4.2	25.66	25.820	.900	.817
X4.3	25.57	24.487	.931	.798
X4.4	25.97	25.734	.898	.816
Total	14.71	8.151	1.000	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.43	32.605	5.710	5

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.17	53.852	.965	.791
Y2	34.43	56.429	.898	.807
Y3	34.11	53.045	.952	.787
Y4	34.17	54.499	.950	.795
Y5	34.37	55.534	.947	.801
Total	19.03	16.852	1.000	.974

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.06	67.408	8.210	6

Lampiran : 6

Regresi Linear Berganda**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Waktu Diklat, Metode Diklat, Instruktur Diklat, Materi ^a Diklat	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.960	.955	.873	1.010

a. Predictors: (Constant), Lama Waktu Diklat, Metode Diklat, Instruktur Diklat, Materi Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.806	1.059		-3.594	.001		
	Metode Diklat	.022	.176	.018	.123	.903	.062	16.156
	Materi Diklat	.856	.289	.531	2.958	.006	.041	24.252
	Instruktur Diklat	1.043	.244	.751	4.277	.000	.043	23.170
	Lama Waktu Diklat	-.438	.320	-.305	-1.369	.181	.027	37.242

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran : 7



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010
 Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Anik Insiyah
 NIM/Jurusan : 06610001/ Manajemen
 Pembimbing : Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidigiri Pusat Dan Cabang Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tandatangan Pembimbing
1.	10 Februari 2010	Proposal	1
2.	24 April 2010	Revisi Proposal	2
3.	6 Mei 2010	Revisi Proposal	3
4.	20 Mei 2010	Revisi Proposal	4
5.	26 Juni 2010	Acc Proposal	5
6.	29 Juni 2010	Seminar Proposal	6
7.	12 Agustus 2010	BAB I, II, III	7
8.	19 Agustus 2010	Acc BAB I, II, III	8
9.	27 September 2010	Revisi BAB I, II, III	9
10.	1 Oktober 2010	Revisi BAB I, II, III	10
11.	8 Oktober 2010	Revisi BAB IV, V	11
12.	28 Oktober 2010	Revisi BAB IV, V	12
13.	2 November 2010	Acc Keseluruhan	13

Malang, 7 Pebruari 2011
 Mengetahui
 Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
 NIP 19550302 198703 1 004

Lampiran : 8

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

1. Nama : Anik Insiyah
2. Tempat & Tanggal Lahir : Pasuruan, 26 Oktober 1986
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Jl. Sidobangun Rt. 01 Rw. 01 Ds. Capang
Kec. Purwodadi Kab. Pasuruan
5. Telepon : 085731503578
6. E-mail : anik_insiyah@yahoo.com

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK. Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 1992 – 1994
2. MI Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 1994 – 2000
3. MTs Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 2000 - 2003
4. MA Ma'arif Sukorejo tahun 2003 – 2006
5. UIN Maulana Malik Ibrahim tahun 2006

C. Pendidikan Non Formal

1. Pelatihan program SPSS UIN Maliki Malang
2. Workshop Bintang Wirausaha Muda Mandiri 2009

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 7 Pebruari 2011

Anik Insiyah

Lampiran : 8

BIODATA PENELITI

Data Pribadi

Nama : Anik Insiyah

Tempat & Tanggal Lahir : Pasuruan, 26 Oktober 1986

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Asal : Jl. Sidobangun Rt. 01 Rw. 01 Ds. Capang

Kec. Purwodadi Kab. Pasuruan

Telepon : 085731503578

E-mail : anik_insiyah@yahoo.com

Riwayat Pendidikan Formal

TK. Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 1992 – 1994

MI Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 1994 – 2000

MTs Miftahul Falah Capang Purwodadi tahun 2000 - 2003

MA Ma'arif Sukorejo tahun 2003 – 2006

UIN Maulana Malik Ibrahim tahun 2006

Pendidikan Non Formal

Pelatihan program SPSS UIN Maliki Malang

Workshop Bintang Wirausaha Muda Mandiri 2009

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat
dipertanggungjawabkan.

Malang, 7 Pebruari 2011

Anik Insiyah