

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT HARAPAN UMMAT
KUDUS**



Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S.1)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Oleh:

SITI ANISAH
NIM : 210 092

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
TAHUN 2014**



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

cq. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

di –

Kudus

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa skripsi saudara : **SITI ANISAH, NIM : 210092** dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus** ” pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam. Setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi tersebut dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Kudus, 12 Agustus 2014

Dosen Pembimbing

Suhadi, SE., MSA.

NIP. 19750806 200901 1 008



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
KUDUS

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Anisah
NIM : 210092
Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : “ Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Ummat Kudus ”

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal :

11 September 2014

Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Kudus, 11 September 2014

Penguji I/ Ketua Sidang **STAIN KUDUS** Penguji II

Ahmad Supriyadi, S.Ag, M.Hum.
NIP. 19750720 200312 1 003

Karebet Gunawan, SE., MM.
NIP. 19710625 200604 1 009

Pembimbing

Penguji III/Sekretaris Sidang

Suhadi, SE., MSA.
NIP. 19750806 200901 1 008

H. Jaenal Arifin, M.Ag
NIP. 19740207 200701 1 026

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Anisah

NIM : 210092

Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : “ Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus ”

Menyatakan bahwa apa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau kutipan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 12 Agustus 2014

Penulis,

Siti Anisah

NIM. 210092

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ
فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap “

(QS. Alam Nasyrâh : 6-8)



PERSEMBAHAN

Hanya sebuah karya sederhana yang dapat saya persembahkan, hanya seuntai kata yang mampu saya ucapkan kepada:

- ❖ Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
- ❖ Ayahanda dan Ibunda tercinta (Ayah Khamlin dan Ibu Mu'ini) yang telah mengasuh dan menyayangiku dengan segenap hati. Semoga kebahagiaan, kesejahteraan dan ketentraman senantiasa berpihak pada kalian. Terima kasih atas curahan kasih sayangmu, pengorbanan besarmu, perhatianmu, keikhlasan cinta dan doa'mu yang tidak pernah berhenti mengalir.
- ❖ Kakak-kakak tercinta (kak Ima dan kak Nor), maupun kakanda yang saya sayangi (Ganda) yang telah mendukung dan mendo'akanku dalam setiap langkah hidupku.
- ❖ Temanku Hera yang selama ini telah membantuku dan menyemangatiku.
- ❖ Teman-teman senasib, sahabat-sahabatku seperjuangan dalam menyelesaikan studiku.
- ❖ Para Dosen, guru-guru serta almamater Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus tercinta.

Semoga ilmu yang telah kudapati bermanfaat dan semoga pengorbanan yang di berkati dan di ridhoi oleh Allah SWT.

Amiiin,,,,,

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Alhmdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat,taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus” . Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1)dalam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Ekonomi Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan pengorbanan dengan moral dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I, selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
2. Shobirin S.Ag. M.Ag, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Suhadi SE., MSA, selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Drs. H. Masdi, M.Ag, selaku Kepala perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen atau Staf pengajar di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Karyawan BMT Harapan Ummat Kudus serta Manager Personalia BMT Harapan Ummat Kudus Efi Sofyan yang memberikan kesempatan dan membantu proses pengumpulan data penelitian skripsi ini.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta (Ayah Khamlin dan Ibu Mu'ini), Kak Ima dan Kak Nor, kakanda tersayang (Ganda), serta temanku Hera, yang secara

langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik moril maupun material dalam penyusunan skripsi ini.

8. Teman-TemanKu angkatan 2010 Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Progam Studi Ekonomi Syariah yang selalu menemaniku dalam perkuliahan selama ini. Pasti aku akan merindukan kalian.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya. Karena itu, Kritik Penulis juga menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang budiman pada umumnya. Amin.

Kudus, 12 Agustus 2014

Penulis,

Siti Anisah
NIM. 210092

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan pembimbing	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Abstraksi	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja Islami	9
1. Pengertian Motivasi Kerja Islami	9
2. Faktor-Faktor Motivasi	12
3. Teori Motivasi	13
B. Pelatihan Kerja	18
1. Pengertian Pelatihan	18
2. Metode Pelatihan	20
3. Manfaat Penelitian	23

C. Kinerja Karyawan	25
1. Pengertian Kinerja	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
3. Penilaian Kinerja	28
4. Cara-Cara Untuk Meningkatkan Kinerja	28
D. Hasil Penelitian Terdahulu	29
E. Kerangka Berfikir	32
F. Perumusan Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
B. Sumber Data	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Desain dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
F. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	43
G. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
2. Uji Statistik	46
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
a. Sejarah BMT Harapan Ummat Kudus	49
b. Profil BMT Harapan Ummat Kudus	49
c. Produk BMT Harapan Ummat Kudus	50
d. Visi , Misi dan Tujuan	50
e. Struktur Organisasi BMT Harapan Ummat Kudus	52
2. Deskripsi Data	53
a. Gambaran Responden	53
b. Deskripsi Data Penelitian	55
c. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	60

d. Teknik Analisis Data	63
1. Uji Asumsi Klasik	63
2. Uji Statistik	66
B. Analisis dan pembahasan	71
1. Pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan secara parsial	71
2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan	72
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	75
D. Penutup	76
Daftar Pustaka	
Daftar Riwayat Pendidikan	
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1 Bagan Organisasi	52
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	64
Gambar 4.3 <i>Normal Probabilitas</i>	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan	4
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden	54
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4 Jabatan Responden	55
Tabel 4.5 Hasil dari Jawaban Responden	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi berganda	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

ABSTRAK

Dengan bermunculannya banyak lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya pada BMT, patutlah diwaspadai untuk senantiasa menjaga agar eksistensi tetap ada. Berbagai strategi perbaikan dan pengembangan dilakukan, termasuk pelatihan digunakan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi kerja Islam merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diteliti adalah mengenai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap, Dan pemberian motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan penentuan sampel yang digunakan sebanyak 38 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa Motivasi kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,570 > 1,690$), ini berarti semakin tinggi motivasi kerja islami maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus. Dalam pelatihan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,905 > 1,690$), hal tersebut berarti semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

Secara simultan (secara bersama-sama) semua variabel independen (motivasi kerja islami dan pelatihan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada BMT Harapan Ummat Kudus. Hal tersebut dikarenakan F hitung juga lebih besar dari F tabel ($25,353$

> 3,267). Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari nilai *adjusted R square* sebesar 0,592 %, artinya variabel independent yang terdiri dari motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,2% terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Sedangkan sisanya 40,8% dari 100% - 59,2% yang merupakan faktor yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya mengenai loyalitas, kepemimpinan, dsb.

Kata kunci : Motivasi kerja islami, Pelatihan kerja, Kinerja karyawan



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan upaya pemberdayaan masyarakat lapisan bawah yang didukung oleh dana-dana dari para anggota komunitas Islam. BMT sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau SDM yang baik.¹

Pada kondisi krisis ekonomi, tantangan setiap organisasi untuk bisa bertahan dan berkembang semakin besar. Ketika faktor eksternal semakin sulit diprediksi dan dikontrol, pengelolaan internal organisasi termasuk pemberdayaan potensi sumber daya manusia menjadi krusial. Praktek manajemen sumber daya manusia yang ada harus bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi.²

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill* dan *ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, *skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka.³ Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih

¹ Christina Tri Setyorini, dkk, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”, Media Riset Akuntansi, Vol.2. No.1 Februari, 2012, hlm. 33

² Tri Wikaningrum, “Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah”, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 15, No. 1, Januari, 2011, hlm. 99

³ *Ibid*, hlm. 100

dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi: menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi reward yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan *reward* dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkatkan kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.⁵

Kinerja karyawan BMT tidak akan muncul tanpa adanya faktor-faktor yang melatarbelakangi. Jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi, dengan demikian pasti dampak selanjutnya kinerja karyawan BMT akan lebih efektif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengambil tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai standart kinerja yang diterapkan dan target perusahaan serta visi misi perusahaan. Namun agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti motivasi, pelatihan kerja, dan lain-lain.

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

Faktor yang pertama yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang mulai sikap dan menentukan

⁴ Muhammad Afiq, “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung)”, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 1, Juni, 2012, hlm. 64

⁵ Tri Wikaningrum, *Op,Cit*, hlm.102

bentuk, arah, serta intensitasnya.⁶ Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk matrealistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batini. Nabi Muhammad SAW bersabda :

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

Sabda nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja, kita harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka. Dengan kata lain sekedar peningkatan superfisial pada perilaku lahiriah tidaklah cukup menurut sudut pandang islam.⁷

Disamping upah atau gaji yang sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku di daerah, maka perusahaan juga harus melengkapi fasilitas-fasilitas yang digunakan sebagai motivasi dalam bekerja. Fasilitas-fasilitas tersebut adalah berupa: Mushola, Tempat Olah Raga, Rekreasi. Sedangkan sebagai motivasi bagi karyawan yang berprestasi, maka dilakukan promosi untuk mengisi lowongan kerja atau kenaikan jabatan.⁸

Faktor yang kedua yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.⁹

⁶ Usmara, *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*, AMARA BOOKS, Yogyakarta, 2006, hlm. 14

⁷ Taha Jabir Al-alwani (Ed.), *Bisnis Islam*, Cetakan 1, AK GROUP, Yogyakarta, 2005, hlm. 142

⁸ Sri Eka Sadriatwati, “Pentingnya Pelatihan Bagi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Kinerja”, *Jurnal TEKNIS*, Vol. 7, No.3, Desember, 2012, hlm. 163

⁹ Fatah Syukur dan Abu Rokhmad (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Program pascasarjana IAIN WALISONGO dan PUSTAKA RIZKI PUTRA, Semarang, 2002, hlm. 85

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora: 2006: 273).¹⁰

Tabel 1.1

Persentase kinerja dari BMT Harapan Ummat Kudus

Tahun	Bulan	Persentase
2012	Januari	44,00 %
	Februari	54,12 %
	Maret	56,00 %
	April	64,15 %
	Mei	55,11 %
	Juni	46,21 %
	Juli	66,14 %
	Agustus	40,19 %
	September	33,25 %
	Oktober	36,30 %
	Nopember	45,25 %
	Desember	62,35 %

Sumber : BMT Harapan Ummat

Dari uraian latar belakang diatas, untuk mengetahui gambaran secara mendalam apakah motivasi khususnya motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja, maka penulis ingin meneliti penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus**”.

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu daya tarik yang ada atau orang yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan watak seseorang.¹¹

¹⁰ *Ibid*, hlm. 09

2. Motivasi Kerja Islami

Istilah motivasi sendiri dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹²

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.¹³

3. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.¹⁴

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono: 1999, 2).¹⁵

C. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang di harapkan, maka penulis memfokuskan pada :

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

¹¹ Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, hlm. 747

¹² Early Maghfiroh Innayati, "Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam", *Jurnal MD*, Vol. 11, No. 1, Juli-Desember, 2009

¹³ <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>

¹⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 175

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 5

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang di ungkapkan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus?
3. Seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus.
3. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya ekonomi islam mengenai manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan referensi oleh pihak yang ingin mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis
Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkn teori kasusnya di bidang sumber daya manusia ke dunia praktiknya. Agar

penulis kelak dapat meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas.

b. Bagi perusahaan

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

c. Bagi karyawan

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

d. Bagi pihak lain

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

G. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, surat pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan abstraksi.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi : latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi : landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi : jenis dan pendekatan penelitian, data sumber, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, desain dan definisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas, teknik analisis data, uji asumsi klasik dan data statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

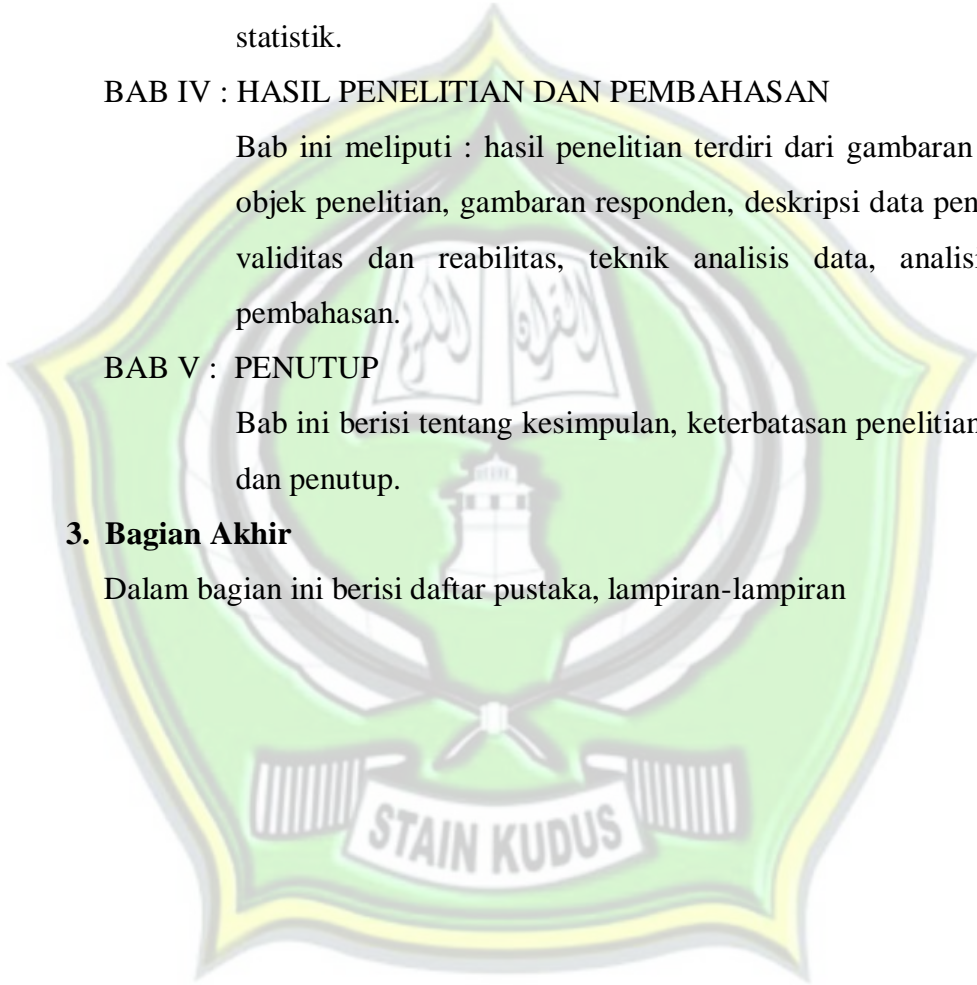
Bab ini meliputi : hasil penelitian terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran responden, deskripsi data penelitian, validitas dan reabilitas, teknik analisis data, analisis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja Islami

1. Pengertian Motivasi Kerja Islami

Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996: 198).¹ Motivasi adalah dari perkataan Inggris yaitu *'motivation'* yang diambil dari perkataan Latin *'movere'* bermaksud menggerakkan. Ia merupakan satu dorongan untuk membangkit, menguatkan dan mengarah kelakuan seseorang.²

Sesungguhnya kemampuan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam, mempersiapkan dan mendorong kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia. dapat kita rasakan hal itu ketika islam menanamkan dalam jiwa muslim bahwa usaha yang baik adalah bagian yang tak terpisahkan dari imannya, dan bahwa ia wajib berusaha dan bersungguh-sungguh ke arah itu.³

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada ALLAH, rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya. ALLAH menegaskan⁴ :

¹ Rahmila Sari, dkk, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*", Jurnal Analisis, Juni, 2012, Vol.1, No.1, hlm. 88

² Tengku Sarina Aini Tengku Kasim dan Fadillah Mansor, "*Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam*", Jurnal Usuluddin, Bil 25, 2007, hlm. 111

³ Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *System Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, CV Pustaka Setia, Bandung, 1999, hlm.142

⁴ Taha Jabir Al-alwani (Ed.), *Bisnis Islam*, Cetakan 1, AK GROUP, Yogyakarta, 2005

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَا تَأْتِينَا السَّاعَةُ ۗ قُلْ بَلَىٰ وَرَبِّي لَتَأْتِيَنَّكُمْ عِلْمِ الْغَيْبِ لَا يُعْزَبُ
عَنهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ فِي السَّمَوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ وَلَا أَصْغَرُ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرُ إِلَّا فِي
كِتَابٍ مُّبِينٍ ﴿٣٤﴾ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۗ أُولَٰئِكَ هُم مَغْفِرَةٌ
وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٣٥﴾

“ Dan orang-orang kafir berkata , “ Hari berbangkit itu tidak akan datang kepada kami,” katakanlah,” pasti datang, demi, Tuhanku yang mengetahui yang ghaib, sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang kepadamu. Tidak ada tersembunyi darinyaseberat dsarrahpun yang ada dilangit dan yang ada di bumi dan tidak ada pula yang leih kecil dari itu dan yang lebih besar melainkan termaktub dalam kitab yang nyata (3). Agar ALLAH memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan yang sholeh. Mereka itu adlah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia. (Q.S. Saba’: 3 - 4).⁵

Ayat Alquran ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. dengan cara ini islam menanamkan satu motivasi dan arah batiniah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi.⁶

Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi; (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.

hlm. 144

⁵ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, PT. Karya Toha, Semarang, 2002, Juz 22, hlm. 606

⁶ Taha Jabir Al-Alwani (Ed.), *Loc.Cit*

Namun demikian, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah, seperti yang dikemukakan dalam firman Allah⁷ :

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا ^ط وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦٠﴾

Artinya : "Barangsiapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya. Mereka sedikitpun tidak dirugikan(dizalimi)". (QS. al An'am 160).⁸

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

Istilah motivasi sendiri dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Dengan demikian, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk memmjukan sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.

Memotivasi berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau

⁷ Early Maghfiroh Innayati, "Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam", Jurnal MD, Vol. 11, No. 1, Juli-Desember 2009, hlm. 69-70

⁸ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, Juz 8, hlm. 201

mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian, dapatlah dikatakan bahwa motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya.

Dalam memotivasi karyawan, para manajer disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka (karyawan) agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasinya atau tempat bekerjanya juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.⁹

2. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong dalam faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).¹⁰

Menurut Cushway (2007) dalam Edy (2007 : 117) strategi pemberian gaji/upah yang baik akan dapat membantu memotivasi karyawan yang memiliki prestasi, mendorong pemikiran inovatif dan strategis, dan mendorong efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi.¹¹

⁹ Early Maghfiroh Innayati, *Op.Cit*, hlm. 64.

¹⁰ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, ANDI, Yogyakarta, 2003, hlm. 180

¹¹ Eddy M. Sutanto dan Lusi Anggraini, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat dari Sisi Demografis", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.2, No. 2, Oktober, 2011, hlm. 174-175

3. Teori Motivasi

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

- a. kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan *intelektual*
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk menembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.¹²

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

- 1) Motivasi Fisiologis
 - a) Motivasi menjaga diri

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

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا
تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا
أَتْنَا وَمَتَعْنَا إِلَى حِينٍ ﴿٨٠﴾ وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ مِمَّا خَلَقَ ظِلْنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 287

الْجِبَالِ أَكُنَّا وَجَعَلْ لَكُمْ سَرَابِيلَ تَقِيكُمْ الْحَرَّ وَسَرَابِيلَ تَقِيكُمْ بَأْسَكُمْ

كَذَلِكَ يُنمُّ نِعْمَتُهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تُسْلِمُونَ ﴿٨١﴾

Yang artinya : " Dan Allah menjadikan rumah-rumah bagimu sebagai tempat tinggal dan Dia menjadikan bagimu rumah-rumah (kemah-kemah) dari kulit hewan ternak yang kamu merasa ringan (membawa)nya pada waktu kamu berpergian dan pada waktu kamu bermukim dan (dijadikan-Nya pula) dari bulu domba, bulu onta dan bulu kambing, alat-alat rumah tangga dan kesenangan sampai waktu (tertentu). (Q.S. An Nahl ayat 80 – 81)¹³

b) Motivasi mempertahankan kelestarian hidup jenis

Motivasi ini meliputi motivasi seksual dan rasa keibuan.

Sebagaimana Allah berfirman:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَنُّكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : "Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh ALLAH Maha Mengetahui, Maha teliti." (QS. al Hujurat 13).¹⁴ Lewat dorongan seksual akan tercipta keluarga, dari keluarga tercipta masyarakat dan yang lebih besar adalah terwujudnya sebuah negara. Di lain ayat, Allah mengisyaratkan adanya motivasi keibuan sebagaimana Allah berfirman

وَوَضَعْنَا الْإِنْسَانَ بُولَدِيهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ

وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ

أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ

لِي فِي دِينِي إِنَّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾

¹³ Departemen Agama, *Op. Cit*, Juz 14, hlm. 375-376

¹⁴ *Ibid*, Juz 26 hlm. 745

Artinya: "Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah (pula). Mengandungnya dan menyapihnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila dia (anak itu) telah dewasa dan umurnya mencapai empat puluh tahun, dia berdoa, “ Ya Tuhanku, berilah kami petunjuk agar aku dapat mensyukuri nikmat-Mu yang telah engkau limpahkan kepadaku dan kepada orang tuaku, dan agar aku dapat berbuat kebajikan yang engkau ridai dan berilah aku kebaikan yang akan mengalir sampai kepada anak cucuku. Sungguh aku bertobat kepada Engkau dan sungguh aku termasuk orang muslim". (QS. al Ahqaaf 15).¹⁵

2) Motivasi Psikis

Motivasi psikis artinya motivasi-motivasi yang tidak dapat dirujuk secara langsung kepada kondisi-kondisi fisiologis. Motivasi ini timbul akibat terjadinya interaksi antara motivasi-motivasi itu dengan berbagai pengalaman individu dan faktor pertumbuhan sosialnya.¹⁶

a) Motivasi memiliki

Motivasi memiliki termasuk motivasi psikis yang dipelajari manusia dalam proses sosialisasi. Sebagaimana Allah berfirman :

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبَّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْبُ الْمَآبِ ﴿١٤﴾

Artinya : "Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu : waniia-waniia, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak, dan sawah lading. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allahlah tempat kembali yang baik (surga)" (QS. ali Imran 14).¹⁷

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

¹⁵ *Ibid*, Juz 26 hlm. 726

¹⁶ Early Maghfiroh Innayati, *Op.Cit*, hlm. 72

¹⁷ Departemen Agama, *Op.Cit*, Juz 3, hlm. 64

b) Motivasi memusuhi

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

قَالَ أَهْبِطَا مِنْهَا جَمِيعًا ۖ بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ ۖ فَأِمَّا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنِ اتَّبَعَ هُدَايَ فَلَا يَضِلُّ وَلَا يَشْقَى ﴿١٢٣﴾

Artinya : " Turunlah kamu berdua dari surga bersama-sama, sebagian kamu menjadi musuh bagi sebagian yang lain. Jika datang petunjuk dari-Ku, maka (ketahuilah) barang siapa mengikuti petunjuk-Ku, dia tidak akan sesat dan tidak akan celaka ". (QS. Thaahaa 123).¹⁸ Para ahli jiwa modern cenderung memandang sebagian tingkah laku memusuhi merupakan tingkah laku yang diperoleh dengan belajar.

c) Motivasi berkompetisi

Berkompetisi merupakan motivasi psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Sebagaimana Allah berfirman:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيًا ۖ فَاسْتَغِيبُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya : "Dan bagi tiap-tiap orang ada tujuan (sendiri) yang ia menghadap kepadanya, Maka berlomba-lombalah kamu (dalam) berbuat kebajikan " (QS. al Baqarah 148).¹⁹

d) Motivasi kerja

Sebagaimana Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٠﴾

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

¹⁸ *Ibid*, Juz 16, hlm. 445

¹⁹ *Ibid*, Juz 2, hlm. 28

Jum'ah 10).²⁰ Dari ayat ini, maka yang perlu diperhatikan adalah hendaknya manusia bekerja dengan melengkapi diri dengan berbagai keterampilan.

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

(1) Motivasi Aqidah

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

مَنْ يُطِيعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ تَوَلَّىٰ فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِيظًا

“Barangsiapa yang mentaati Rasul itu, Sesungguhnya ia telah mentaati Allah. dan Barangsiapa yang berpaling (dari ketaatan itu), Maka Kami tidak mengutusmu untuk menjadi pemelihara bagi mereka”(An-nisaa: 80)²¹

(2) Motivasi Ibadah

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

يَتَأْتِيهِمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.” (At-Tahriim: 6)²²

²⁰ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam Referensi Program Studi Ekonomi Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 77

²¹ Departemen Agama, *Op.Cit*, Juz 5, hlm. 118

²² *Ibid*, Juz 28, hlm. 820

(3) Motivasi Muamalah

Motivasi muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti : kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh islam. Muamalah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi.²³

﴿ يَبْنَى ءآءَمَ حُءُوآ زَبِنْتَكُمُ عِنءَ كَلِّ مَسْءِءِءِ وَكُلُوآ وَآشْرَبُوآ وَلَا تُسْرِفُوآ إِنَّهُ لَا

تُءِءِبُ الْمُسْرِءِءِ ﴿٣١﴾

“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) mesjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan, Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.” (Al-A’raf:31)²⁴

B. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan di desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.²⁵

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang berhubungan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek. Menurut Sjafrli Mangkuprawira (2004) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan

²³ Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 1, No. 8, 2003, hlm. 6

²⁴ Departemen Agama, *Op.Cit*, Juz 8, hlm. 207

²⁵ Faustino Cordoso Gomes, *Op.Cit*, hlm. 197

keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standard.²⁶

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan - harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan di ciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.²⁷

Surat Al-Alaq ayat 1-5, di samping sebagai ayat pertama juga sebagai penobatan Muhammad SAW sebagai Rasulullah atau utusan Allah kepada seluruh umat manusia untuk menyampaikan risalah-Nya.

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya : Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia Telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (QS. Al Alaq : 1-5)²⁸.

Surat Al-Alaq ayat 1-5, menerangkan bahwa Allah menciptakan manusia dari benda yang hina dan memuliakannya dengan mengajar membaca, menulis dan memberinya pengetahuan. Dengan kata lain, bahwa manusia mulia di hadapan Allah apabila memiliki pengetahuan, dan pengetahuan bisa dimiliki dengan jalan belajar.²⁹

²⁶ Sri Eka Sadriatwati, *Loc.Cit*

²⁷ Ambar Teguh Sulistiyani Dan Rosidah, *Loc.Cit*

²⁸ Departemen Agama, *Op.Cit*, Juz 30, hlm. 904

²⁹ <http://tesis-ilmiah.com/urgensi-belajar-menurut-al-quran-kajian-surat-al-alaq-ayat-1-5-studi-tafsir-ibnu-kastir-dan-tafsir-al-misbah-ai-63/>

2. Metode Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa metode yang bisa digunakan berdasarkan kebutuhan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan. Menurut Wether dan Davis (1996) ada dua jenis pelatihan yaitu :

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

Adapun jenis pelatihan dalam lingkungan kerja antara lain :

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

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

b. *Job rotation* (rotasi jabatan)

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

c. *Apprenticeship* (magang)

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

d. *Coaching* (bimbingan)

Pelatihan dengan cara atasan memberi bimbingan dan pengarahan kepada karyawan tentang tatacara pelaksanaan suatu pekerjaan.

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

Adapun bentuk-bentuk pelatihan diluar lingkungan kerja antara lain :

a. *Lecture* (perkuliahan)

Model pelatihan ini dilakukan dengan cara memberi ceramah kepada peserta latihan, bentuknya bisa berupa seminar atau *symposium* dengan memberikan materi-materi secara teoritis. Satu kelemahan dari

metode ini adalah karyawan kurang berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan karena pelatihan ini sifatnya pasif.

b. *Video presentation* (presentasi video)

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

c. *Role playing* (permainan peran)

Pelatihan ini merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melatih karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta pelatihan diharuskan memerankan berbagai tugas yang berbeda, dan peserta lain diminta menanggapi dan mengkritisi peran itu sehingga terjadi partisipasi aktif diantara peserta pelatihan. Teknik ini diharapkan dapat memberikan dampak pada sikap peserta pelatihan, terutama bagaimana tantangan berperan sebagai seorang manajer dengan berbagai kesulitan yang dihadapi. Hasil dari pelatihan ini memunculkan sikap toleransi terhadap berbagai perbedaan individu dan keterampilan dalam menerima pendelegasian suatu jabatan.

d. *Vestibule training* (pelatihan simulasi)

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

e. *Laboratory training* (pelatihan laboratorium)

pelatihan ini dilakukan disuatu ruangan dimana peserta diminta untuk membentuk kelompok untuk saling memahami antara peserta.³⁰

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

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

Adapun metode *off the job* dilakukan dengan cara :

1. Mengirim tenaga kerja atau karyawan pada lembaga-lembaga lainnya untuk mengikuti pelatihan
2. Mengundang pelatih dari lembaga lain untuk memberikan pelatihan para karyawan dilaksanakan di luar perusahaan.
3. Latihan Laboratorium, seseorang belajar menjadi lebih sensitif terhadap orang lain
4. Studi Kepustakaan, metode ini menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan. Metode ini paling tua namun tetap dipakai hingga saat ini walaupun hanya sebagai pendamping

³⁰ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora media enterprise, Kudus, 2011, hlm. 58-60

5. Diskusi, peserta aktif berbicara dalam memecahkan problem-problem yang didiskusikan dan para peserta dapat mengembangkan *leadership*, kerjasama dan komunikatif yang efektif
6. Dinamika Kelompok merupakan teknik simulasi atau *role playing*. Peserta dilatih lebih peka terhadap tingkah laku kelompok. Dinamika dimaksud adalah: Komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan
7. *Role Playing*, peserta diberikan kesempatan memainkan sebuah peran atau lebih dan pada akhir permainan semua peserta diminta menilai peran yang telah dimainkan, sehingga dapat diketahui: Kekurangan maupun kelebihan dan *Multiple Technic* (teknik untuk mengatasi kekurangan/teknik *camouran*).³¹

Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila *trainee* mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.³²

3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan & pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

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

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

³¹ Sri Eka Sadriatwati, *Op.Cit*, hlm. 164

³² Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hlm. 234

c. Menurunkan pengawasan

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

d. Menurunnya angka kecelakaan

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

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

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

f. Mengembangkan pertumbuhan pribadi

Pada dasarnya perusahaan mengadakan latihan dan pengembangan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan sekaligus perkembangan/pertumbuhan pribadi karyawan.³³

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

- 1) Meningkatkan pengetahuan para pegawai tentang para pesaing dan budaya asing yang sangat penting untuk keberhasilan di pasar regional maupun internasional.
- 2) Membantu memastikan bahwa para pegawai memiliki keterampilan-keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi yang baru, seperti robot dan proses-proses manufaktur berbantuan computer.
- 3) Membantu para pegawai dalam memahami cara bekerja secara efektif di dalam tim agar dapat memberikan kontribusi terhadap produk dan kualitas pelayanan.
- 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreatifitas dan pembelajaran.

³³ John Soeprihanto, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta, 2012, hlm. 88

- 5) Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah, atau keterampilan-keterampilannya menjadi usang.
- 6) Mempersiapkan para pegawai untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain, terutama dengan kaum minoritas dan wanita.³⁴

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006 : 51)³⁵

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.³⁶ Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

³⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, hlm. 208

³⁵ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Haragon Surabaya", Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 3, 2013, hlm. 2

³⁶ Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami, Gema Insani*, Jakarta, 2002, hlm. 199

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Menurut Tjihno Windryanto (2004 : 75) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Untuk dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Effendi (1997 : 56) menegaskan bahwa suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien, kriteria efektifitas kerja lainnya.³⁸

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohan dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105³⁹ :

³⁷ Agustin Pratiwi, dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan", Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2013, hlm. 5

³⁸ Suwardi dan Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)", Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 1, Juli, 2011, hlm. 79

³⁹ Sri Partini dan Hartono, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No.1, Th. VII, Agustus 2012 – Januari 2013, hlm. 1226

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105)⁴⁰

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kinerja baik dipengaruhi oleh 2 faktor :

1) Internal (pribadi):

- Kemampuan tinggi
- Kerja keras

2) Eksternal (lingkungan)

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

b. Kinerja jelek dipengaruhi 2 faktor :

1) Internal (pribadi)

- Kemampuan renda
- Upaya sedikit

2) Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan sulit
- Nasib buruk
- Rekan-rekan kerja tidak produktif⁴¹

⁴⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 298

⁴¹ Sri Eka Sadriatwati, *Op. Cit*, hlm. 165

3. Penilaian Kinerja

Dharma (2003: 355) mengatakan, “Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.⁴²

4. Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. *Diagnosis*

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

2. Pelatihan

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

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus

⁴² Yuli Suwati, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi KEerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1, No.1, 2013, hlm.43

dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.⁴³

D. Hasil Penelitian Terdahulu

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

1. Muafi, (jurnal siasat bisnis vol. 1 th. 2003 No. 8), berjudul “ Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, penelitian ini menggunakan empat variable penelitian, antara lain: kinerja religius (Y), motivasi aqidah (X1), motivasi ibadah (X2), motivasi muamalah (X3). Dalam penelitian ini karyawan operasional dan non operasional yang diteliti sebagai sampel sebanyak 120 orang. Sampel di ambil dengan teknik *non probabilitas* yakni *purposive sampling* Skala pengukurannya penelitian ini yaitu skala ordinal yang menggunakan *skala linkert*. Hasil penelitiannya yaitu pada uji F (F hitung 28,12 > F table 2,70 yang menunjukkan bahwa variable X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y. Sedangkan pada uji t menghasilkan perhitungan SPSS koefisien terbesar adalah X3 = 0.39 yang artinya motivasi muamalah berpengaruh secara dominan terhadap kinerja religius.
2. Mursidi, (jurnal teknik industry vol. 10 No.2 agustus 2009 hlm. 120-127), berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”, Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Malang, menggunakan metode wawancara, dokumentasi, serta *questioner* ke karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan *skala linkert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. dalam mengukur jawaban responden digunakan skor jawaban sebagai berikut : jawaban A (skor 4),

⁴³ Sri Eka Sadriatwati, *Loc. Cit*

jawaban B (skor 3), jawaban C (skor 2), jawaban D (skor 1). Responden keseluruhan sebanyak 495 karyawan (baik tetap, calon pegawai maupun kontrak). Hasil analisis menunjukkan melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sangat baik dengan skor tingkat 227,8, tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi menunjukkan *training* dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,911. koefisien determinasi nilai 0,644 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

3. Nenny Anggraeni, (jurnal ISSN 1412-565X), berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung”. Penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif*, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive survey* (yang bersifat kualitatif) dan *explonatory survey* (yang bersifat kuantitatif). Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya sebab akibat antara *independent variable* dengan *dependent variable*. Hasil Penelitiannya yaitu pegawai STSI Bandung memiliki kemampuan yang sangat baik sehingga mendukung terhadap kinerja pegawai. motivasi kerja pegawainya dinilai sangat baik, serta kinerja pegawai juga dinilai sangat baik. walaupun setiap aspek-aspek kemampuannya, motivasinya dan kinerjanya masih perlu di tingkatkan lagi secara tepat. Pada Pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 86%. Namun dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dibanding kemampuan.
4. Moch. Noor Setyo Wardono, (jurnal ilmu manajemen, revitalisasi, vol. 1, No. 2, September 2012), “Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri”. Teknik pengumpulan dengan wawancara dan kuesioner. Menggunakan teknik *Total Sampling*, dengan menggunakan skala likert dengan 5 skala. Teknik analisis statistik yang dipakai yaitu analisis

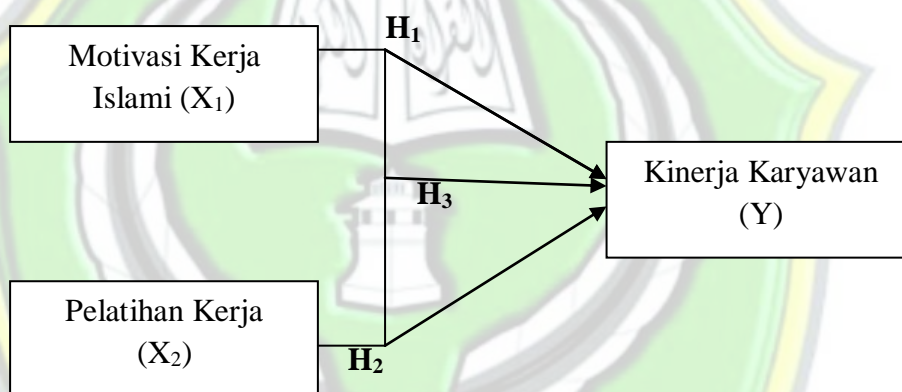
deskriptif dan analisis *inferensial* (menggunakan teknik analisis regresi berganda). Hasil penelitiannya: (1) Dilihat dari koefisien korelasi ganda 0,609, koefisien determinasi 0,370 sedangkan F hitung 7,940 dan Sign F sebesar 0,002 hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (2) $R^2 = 37,0\%$ menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%. (3) Hasil Empirik menunjukkan bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,524$) dibandingkan dengan motivasi ($\beta = 0,366$).

5. Deni Primajaya (jurnal Ilmu Administrasi Bisnis), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (PERSERO) UPMS IV Semarang”. Dalam penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*. Menggunakan teknik *Probability Sampling*, dengan sampel 135 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan pendekatan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsional yang diambil secara random tanpa memperhatikan strata yang ada berdasarkan pada jumlah karyawan pada fungsinya. Hasil penelitian meunjukkan : (1) penilaian motivasi kerja tergolong tinggi = 68,7%, penilaian pelatihan kerja tergolong puas = 80,7%, dan penilaian kinerja kerja tergolong tinggi = 77,2%. (2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,8%. (3) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,5%. (4) Variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. besarnya kontribusi yang diberikan kedua variabel bebas atau *independen* terhadap kinerja yaitu sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.⁴⁴ Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1



F. Hipotesis

Dari kata hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata yaitu “*hypo*” yang artinya “dibawah” dan “*thesa*” yang artinya “kebenaran”. Dengan demikian hipotesis dapat diartikan : sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴⁵

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan yang ingin dicapai, maka sebagai hipotesis adalah :

1. Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang

⁴⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke Enambelas, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 99

⁴⁵ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 123

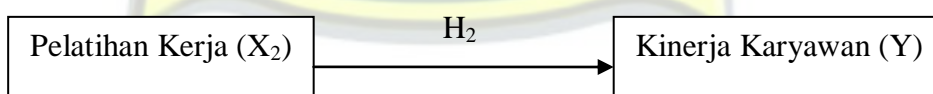
dilakukan oleh Muafi (2003) dan oleh La Ode Bahana Adam (2011) bahwa motivasi kerja dalam perspektif islam yang terdiri dari motivasi aqidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat ternyata berpengaruh terhadap kinerja religius, meskipun motivasi muamalah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja religius. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis 1 sebagai berikut :



H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja, yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh D.Y. Evianawatie (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Variabel Kinerja. Hal tersebut juga dipekuat dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Moch. Noor Setyo Wardono (2012) dan Mursidi (2009) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis 2 sebagai berikut:

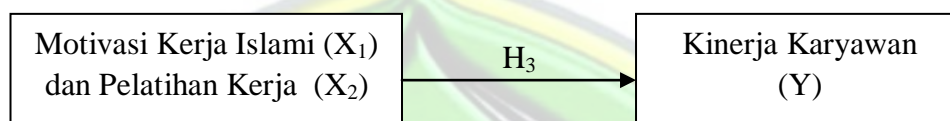


H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muafi (2003) dan La Ode Bahana Adam (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dalam perspektif islam yang terdiri dari motivasi aqidah, motivasi

ibadah, dan motivasi muslimah ternyata berpengaruh terhadap kinerja religius. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moch. Noor Setyo Wardono (2012) yang menyatakan bahwa pendidikan dan motivasi keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan semen kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka hipotesis 3 sebagai berikut :



H₃ : Terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan atau *Field Research* adalah merupakan tipe penelitian yang menguji hubungan *kolerasional* antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan peneliti yang minimal.¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu prosedur penelitian dengan menggunakan data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.²

B. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan.³

Data sekunder merupakan data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Sumber-sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat pribadi, kitab harian,

¹ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2002, hlm. 92

² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke Enambelas, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 13

³ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 57

notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah.⁴

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di BMT HARAPAN UMMAT KUDUS yaitu 42 karyawan, tetapi yang melakukan pelatihan kerja sebanyak 38 karyawan, maka sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan alasan bahwa yang akan diuji adalah motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵ Teknik pengambilan sample yang di gunakan dalam penelitian ini teknik *Nonprobabilitas sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan Metodenya *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁶ Menurut pendapat Gay dan Dieh (1996), ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan pada penelitian yang sifatnya menguji hubungan diantara satu variabel atau lebih, minimal diambil 30 sampel.⁷ Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT HARAPAN UMMAT KUDUS yang karyawan 38 karyawan.

⁴ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 143

⁵ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 141-142

⁶ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm 120-122

⁷ Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Pustaka, 2000, hlm. 79

D. Teknik Pengumpulan Data

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

Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan peninjauan secara langsung ke perusahaan melalui observasi dan kuisisioner, dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan. Teknik yang dilakukan yaitu: Kuisisioner. Kuisisioner adalah pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁸

Dimana dalam proses pengumpulan data penulis menggunakan lembar pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan BMT Harapan Ummat Kudus. Dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang terdiri dari pertanyaan dengan mengekspresikan sikap yang menyenangkan atau tidak mengenakan terhadap suatu obyek. Penelitian ini menggunakan 5 skala *likert*.⁹

E. Desain dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja Islami (X1)	Kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu. (Muafi,2003)	a. Aqidah	a. Rukun iman menjadi dorongan melaksanakan pekerjaan b. Percaya bahwa alam semesta ini berjalan dengan	<i>Likert</i>

⁸ Ibid, hlm. 199

⁹ Anwar sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2011. hlm. 105

			sendirinya tanpa ada yang mengatur
		b. Ibadah	<p>a. Bekerja adalah bagian dari ibadah</p> <p>b. Melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah</p> <p>c. Berpuasa untuk melatih sifat sabar dalam menghadapi kesulitan ditempat kerja</p> <p>d. Sebelum mengawali aktivitas, diawali dengan berdo'a</p>
		c. Muamalah	<p>a. Bekerja untuk mencukupi kebutuhan sandang papan yang mencukupi</p> <p>b. Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan</p> <p>c. Sarana</p>

			<p>pendukung dan peralatan yang digunakan dalam bekerja memadai</p> <p>d. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja</p>	
Pelatihan Kerja (X2)	<p>Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.(Faustino Cordoso Gomes, 2003)</p>	<p><i>a. On the job training</i></p>	<p>a. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan rotasi jabatan dalam kurun waktu 5 tahun</p> <p>b. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan penugasan sementara dalam kurun waktu 5 tahun</p> <p>c. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan melaksanakan progam magang</p>	<i>Likert</i>

			<p>dalam kurun waktu 5 tahun</p> <p>d. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti pendidikan struktural dalam kurun waktu 5 tahun</p>
		<p>b. <i>Off the job training</i></p>	<p>a. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan kuliah dalam kurun waktu 5 tahun</p> <p>b. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti program pengembangan eksekutif dalam kurun waktu 5 tahun</p> <p>c. Melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang</p>

			mengikuti seminar dan konferensi dalam kurun waktu 5 tahun	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai atau karyawan. (Suwardi dan Joko Utomo, 2011)	a. Kuantitas	<p>a. Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan</p> <p>b. Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan</p> <p>c. Menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cekatan</p> <p>d. Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan</p> <p>e. Hasil kerja yang melebihi hasil</p>	<i>Likert</i>

			kerja dari teman
		b. Kualitas	<p>a. Peningkatan ketepatan kerja menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan</p> <p>b. Peningkatan kemampuan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas</p> <p>c. Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan teman</p> <p>d. Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya</p>
		c. Ketepatan Waktu	a. Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat

			<p>waktu dibanding dengan standart yang ditentukan</p> <p>b. Menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik</p> <p>c. Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan teman</p> <p>d. Tingkat kehadiran karyawan sudah lebih baik</p>	
--	--	--	--	--

F. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) > r tabel dengan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk.¹⁰

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati denagn Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006, hlm. 135

2. Uji Realibilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut dapat diulang.¹¹ Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r *alpha* dengan nilai 0,60. Apabila r *alpha* > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.¹²

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.¹³

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat diketahui dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* mendekati 1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005: 92).¹⁴

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu uji untuk menguji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual.¹⁵

¹¹ Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Jakarta, 2002, hlm 97

¹² Yuli Suwati, *Op.Cit*, hlm. 46

¹³ Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 81

¹⁴ Yuli Suwati, *Op.Cit*, hlm. 46

¹⁵ Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistic Dengan Microsoft Ecel & SPSS*, ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2005, hlm. 242

c. Uji Autokorelasi

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

- 1) jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.¹⁶

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.¹⁷ Uji normalitas dapat dilihat dari grafik *Normal P-Plot of regression standardized residual*, dinyatakan bahwa dimana titik-titik menyebar atau memencar secara luas mengikuti fungsi distribusi normal yaitu seiringnya mengikuti garis z diagonal.¹⁸

¹⁶ Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 87

¹⁷ Masrukin, *Op.Cit*, hlm. 187

¹⁸ Renindia Maharlin, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 4, 2013, hlm. 306

2. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SPSS.

Adapun rumus regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Motivasi Kerja Islami

X₂ : Pelatihan Kerja

e : *standart error*

b. Uji Statistik T

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi *variabel independen* (X₁, X₂,, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = *Standart error* variabel i

langkah-langkah pengujian T adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_2 : ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.

H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

c. Uji Statistik F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi bersama-sama berpengaruh terhadap nilai dependen.

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data atau kasus

k : jumlah variabel independen

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_3 : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$.

H_0 ditolak bila $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$.¹⁹

¹⁹ Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 67-69

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui *prosentase* sumbangan pengaruh independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependent (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar *prosentase* variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun *prosentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka *prosentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.²⁰

²⁰ *Ibid*, hlm. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah BMT Harapan Ummat Kudus

KSU BMT Harapan Ummat berawal dari kumpulan anak-anak muda aktifis masjid yang merasa resah dengan keadaan ekonomi ummat, hingga pada tanggal 28 Oktober 1997 didirikan sebuah lembaga ekonomi mikro yang berbasis syariah beralamatkan di Jl. Besito No. 45 Krandon Kudus. Dengan bermodalkan berani untuk mencoba dan semangat jihad I'tishodi BMT Harapan Ummat semakin berkembang dan dapat diterima oleh masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan maka pada tanggal 20 April tahun 2003 kantor pusat dipindahkan ke Jl. Kudus-Jepara No. 421 Prambatan Kudus. Selama tiga tahun BMT berkembang di Prambatan telah memiliki empat cabang dengan jumlah anggota mencapai lima ribu lebih. Untuk lebih meningkatkan kepada anggota maka pada bulan Mei 2007, BMT Harapan Ummat memiliki kantor pusat sendiri di Jl. HM Subchan ZE No. 47 Purwosari Kudus, dengan dimilikinya gedung sendiri diharapkan jumlah anggota yang terlayani semakin bertambah seiring peningkatan pelayanan dan bertambahnya kantor-kantor cabang baru.

b. Profil BMT Harapan Ummat Kudus

Nama lembaga	: Koperasi Serba Usaha BMT Harapan Ummat
Alamat	: Jl HM Subchan ZE No. 47 Purwosari Kudus, Jawa Tengah
Telp/Faks	: 0291-438859
Berdiri	: 28 Oktober 1997
Badan Hukum	: 80/BH/KPPK.IV.Se/X/2001 Tertanggal 10 Oktober 2001
NPWP	: 08.845.186.9-506.000

SIUP/TDP : 504/308/11.25/PK/10/2007
11.25.2.65.00139

E-Mail : GM_Harum@yahoo.com

c. Produk BMT Harapan Ummat Kudus

1) Produk baitul maal, meliputi:

- Wakaf Tunai
- Beasiswa pendidikan
- Zakat-infaq-shodaqoh
- Layanan Qurban

2) Produk simpanan, meliputi:

- Simpanan berkah
- Sirkah plus
- Simpanan berjangka
- Super prestasi
- Simpanan qurban
- Simpanan wadiah

3) Produk pembiayaan

- Mudharabah
- Musyarokah
- Murabahah
- Ijarah
- Qordhul hasan

d. Visi , Misi dan Tujuan

1) Visi BMT Harapan Ummat Kudus

“Menjadi lembaga keuangan syariah yang profesional, amanah dan mandiri”.

2) Misi BMT Harapan Ummat Kudus

- Menjadi fasilitator penerapan ekonomi syariah di tengah-tengah masyarakat.

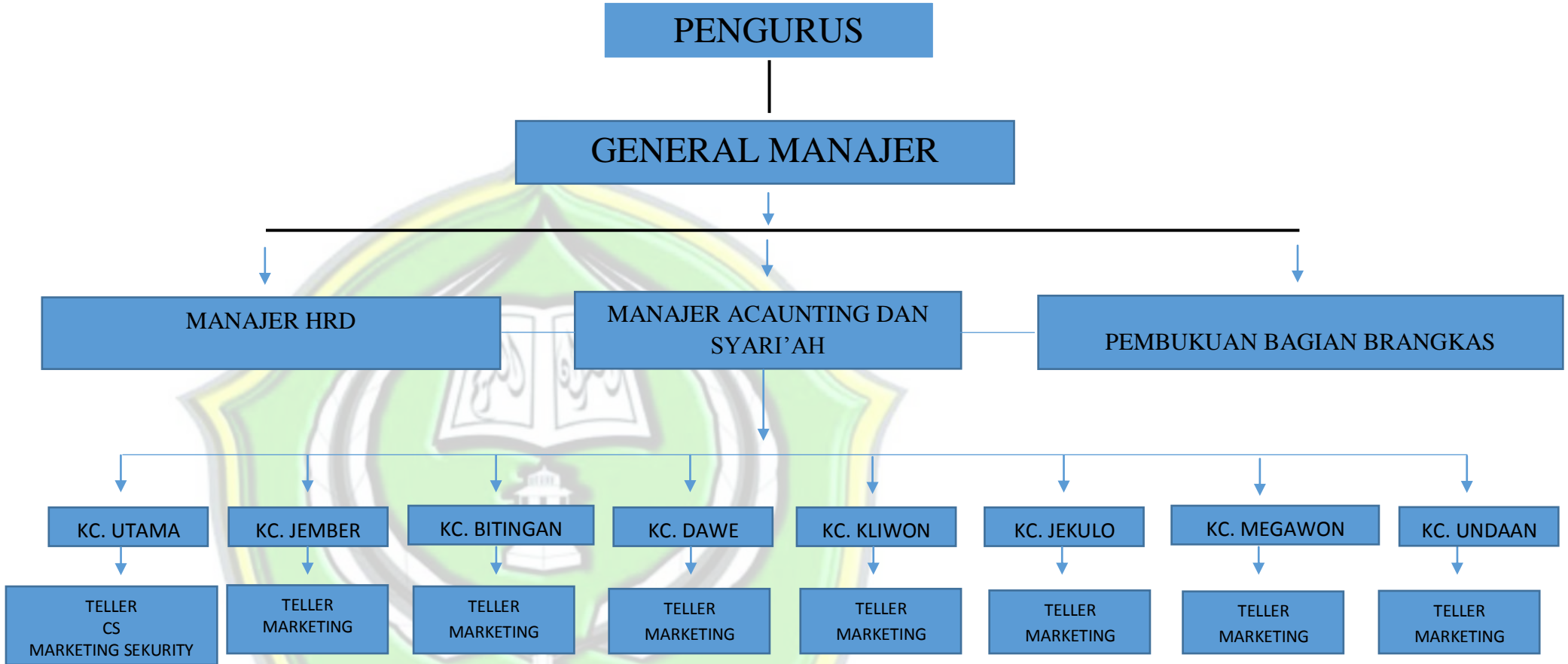
- Menjadi lembaga keuangan syariah yang mempunyai kredibilitas di mata ummat.
- 3) Tujuan BMT Harapan Ummat Kudus
- “Untuk membantu dalam peningkatan taraf hidup masyarakat khususnya dalam bidang ekonomi”.¹



¹ Dari karyawan BMT Harapan Ummat Kudus, 2014

e. Struktur Organisasi BMT Harapan Ummat Kudus

Gambar 4.1



2. Deskripsi Data

a. Gambaran Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung kepada para nasabah. Dalam penelitian ini peneliti berhasil memperoleh 38 kuesioner yang telah diisi oleh responden. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang terdiri dari :

1) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

LIP	JUMLAH	PRESENTASE
Laki-laki	25	65,8
Perempuan	13	34,2
Jumlah	38	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2) Umur Responden

Adapun umur responden karyawan BMT Harapan Ummat Kudus sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
21-30	25	65,8
31-40	12	31,6
41-50	1	2,6
Total	38	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas memperlihatkan bahwa karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-50 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 25 orang, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang, sedangkan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang.

3) Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Respoden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	34	89,5
Diploma	1	2,6
Sarjana	3	7,9
Total	38	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas memperlihatkan bahwa karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan SMA. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma sarjana sebanyak 3orang, sedangkan yang

berpendidikan Diploma III sebanyak 1 orang dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang.

4) Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan BMT Harapan Ummat Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi Respoden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
<i>Marketing</i>	19	50,00
<i>Teller</i>	9	23,7
<i>Customer Servis</i>	2	5,3
Pimpinan Cabang	8	21,1
Total	38	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang diambil sebagai responden adalah *marketing* yaitu sebanyak 19 orang, *teller* 9 orang, *customer service* sebanyak 2 orang, pimpinan cabang 8 orang.

b. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.5

Hasil dari Jawaban Responden

Variabel	Item	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
		SS		S		R		TS		STS	
Motivasi Kerja Islami (X1)	P1	25	65,8	12	31,6	1	2,6	0	0,00	0	0,00
	P2	28	73,7	7	18,4	2	5,3	1	2,6	0	0,00
	P3	21	55,3	12	31,6	2	5,3	2	5,3	1	2,6
	P4	25	65,8	12	31,6	0	0,00	0	0,00	1	2,6
	P5	23	60,5	12	31,6	2	5,3	1	2,6	0	0,00

	P6	25	65,8	6	15,8	5	13,2	1	2,6	1	2,6
	P7	24	63,2	12	31,6	2	5,3	0	0,00	0	0,00
	P8	23	60,5	12	31,6	2	5,3	1	2,6	0	0,00
	P9	27	71,1	11	28,9	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	P10	23	60,5	13	34,2	2	5,3	0	0,00	0	0,00
Pelatihan Kerja (X2)	P1	22	57,9	13	34,2	2	5,3	0	0,00	1	5,3
	P2	24	63,2	11	28,9	3	7,9	0	0,00	0	0,00
	P3	24	63,2	11	28,9	3	7,9	0	0,00	0	0,00
	P4	30	778,9	7	18,4	1	2,6	0	0,00	0	0,00
	P5	25	65,8	9	23,7	4	10,5	0	0,00	0	0,00
	P6	31	81,6	5	13,2	1	2,6	0	0,00	1	2,6
	P7	32	84,2	6	15,8	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Kinerja Karyawan (Y)	P1	24	63,2	14	36,8	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	P2	23	60,5	13	34,2	1	2,6	0	0,00	1	2,6
	P3	22	57,9	13	34,2	3	7,9	0	0,00	0	0,00
	P4	24	63,2	8	21,1	4	10,5	0	0,00	2	5,3
	P5	23	60,5	12	31,6	3	7,9	0	0,00	0	0,00
	P6	29	76,3	7	18,4	1	2,6	0	0,00	1	2,6
	P7	20	52,6	11	28,9	6	15,8	0	0,00	1	2,6
	P8	26	68,4	9	23,7	2	5,3	0	0,00	1	2,6
	P9	30	78,9	7	18,4	1	2,6	0	0,00	0	0,00
	P10	32	84,2	6	15,8	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	P11	31	81,6	7	18,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	P12	28	73,7	9	23,7	1	2,6	0	0,00	0	0,00
	P13	19	50,0	16	42,1	3	7,9	0	0,00	0	0,00

1) Motivasi Kerja Islami

Jawaban responden mengenai motivasi kerja islami yaitu item 1) responden menjawab sangat setuju 65,8% , setuju 31,6 % , ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00%

menunjukkan bahwa rukun iman menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Item 2) responden menjawab sangat setuju 73,7%, setuju 18,4%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 2,6%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan karyawan percaya bahwa alam semesta ini berjalan dengan sendirinya tanpa ada yang mengatur. Item 3) responden menjawab sangat setuju 55,3%, setuju 31,6%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 5,3%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kita. Item 4) responden menjawab sangat setuju 65,8%, setuju 31,6%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa karyawannya melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah. Item 5) responden menjawab sangat setuju 60,5%, setuju 31,6%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 2,6%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan berpuasa untuk melatih sifat sabar dalam menghadapi kesulitan ditempat kerja. Item 6) responden menjawab sangat setuju 65,8%, setuju 15,8%, ragu-ragu 13,2%, tidak setuju 2,6%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa karyawan sebelum mengawali aktivitas diawali dengan berdo'a. Item 7) responden menjawab sangat setuju 63,2%, setuju 31,6%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan bekerja guna untuk mencukupi kebutuhan sandang papan yang mencukupi. Item 8) responden menjawab sangat setuju 60,5%, setuju 31,6%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 2,6%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja adalah baik dan menyenangkan. Item 9) responden menjawab sangat setuju 71,1%, setuju 28,9%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00% sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa sarana pendukung dan peralatan yang di gunakan karyawan dalam bekerja itu memadai. Item 10) responden menjawab sangat setuju 60,5%, setuju 34,2%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00%

menunjukkan bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Pelatihan Kerja

Jawaban responden mengenai pelatihan kerja yaitu item 1) responden menjawab sangat setuju 57,9%, setuju 34,2%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan rotasi jabatan dalam kurun waktu 5 tahun. Item 2) responden menjawab sangat setuju 63,2%, setuju 28,9%, ragu-ragu 7,9%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan penugasan sementara dalam kurun waktu 5 tahun. Item 3) responden menjawab sangat setuju 63,2%, setuju 28,9%, ragu-ragu 7,9%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan melaksanakan program magang dalam kurun waktu 5 tahun. Item 4) responden menjawab sangat setuju 78,9%, setuju 18,4%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti pendidikan struktural dalam kurun waktu 5 tahun. Item 5) responden menjawab sangat setuju 65,8%, setuju 23,7%, ragu-ragu 10,5%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan kuliah (tugas belajar) dalam kurun waktu 5 tahun. Item 6) responden menjawab sangat setuju 81,6%, setuju 13,2%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti program pengembangan eksekutif dalam kurun waktu 5 tahun. Item 7) responden menjawab sangat setuju 84,2%, setuju 15,8%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa dalam melaksanakan

pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti seminar dan konferensi dalam kurun waktu 5 tahun.

3) Kinerja Karyawan

Jawaban responden mengenai kinerja karyawan yaitu item 1) responden menjawab sangat setuju 63,2%, setuju 36,8%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan. Item 2) responden menjawab sangat setuju 60,5%, setuju 34,2%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan. Item 3) responden menjawab sangat setuju 57,9%, setuju 34,2%, ragu-ragu 7,9%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cekatan. Item 4) responden menjawab sangat setuju 63,2%, setuju 21,1%, ragu-ragu 10,5%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 5,3% menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Item 5) responden menjawab sangat setuju 60,5%, setuju 31,6%, ragu-ragu 7,9%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan melebihi hasil kerja dari teman. Item 6) responden menjawab sangat setuju 76,3%, setuju 18,4%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Item 7) responden menjawab sangat setuju 52,6%, setuju 28,9%, ragu-ragu 15,8%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas. Item 8) responden menjawab sangat setuju 68,4%, setuju 23,7%, ragu-ragu 5,3%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 2,6% menunjukkan

bahwa kualitas hasil kerja karyawan lebih baik disbanding dengan teman. Item 9) responden menjawab sangat setuju 78,9%, setuju 18,4%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan lebih baik disbanding dengan waktu sebelumnya. Item 10) responden menjawab sangat setuju 84,2%, setuju 15,8%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan standart yang ditentukan. Item 11) responden menjawab sangat setuju 81,6%, setuju 18,4%, ragu-ragu 0,00%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik. Item 12) responden menjawab sangat setuju 73,7%, setuju 23,6%, ragu-ragu 2,6%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan teman. Item 13) responden menjawab sangat setuju 50,0%, setuju 42,1%, ragu-ragu 7,9%, tidak setuju 0,00%, sangat tidak setuju 0,00% menunjukkan bahwa Tingkat kehadiran karyawan sudah lebih baik.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Untuk menguji validitas *instrument*, penulis menggunakan analisis SPSS. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat di hitung $15-2$ atau df 13 dengan α 0,05 di dapat r tabel 0,553 jika r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau

pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Islami (X1)	P1	0,579	0,553	Valid
	P2	0,747	0,553	Valid
	P3	0,668	0,553	Valid
	P4	0,625	0,553	Valid
	P5	0,569	0,553	Valid
	P6	0,619	0,553	Valid
	P7	0,626	0,553	Valid
	P8	0,575	0,553	Valid
	P9	0,568	0,553	Valid
	P10	0,713	0,553	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	P11	0,605	0,553	Valid
	P12	0,723	0,553	Valid
	P13	0,577	0,553	Valid
	P14	0,832	0,553	Valid
	P15	0,622	0,553	Valid
	P16	0,621	0,553	Valid
	P17	0,789	0,553	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P18	0,771	0,553	Valid
	P19	0,576	0,553	Valid
	P20	0,698	0,553	Valid
	P21	0,785	0,553	Valid
	P22	0,652	0,553	Valid
	P23	0,554	0,553	Valid
	P24	0,865	0,553	Valid

P25	0,692	0,553	Valid
P26	0,760	0,553	Valid
P27	0,828	0,553	Valid
P28	0,790	0,553	Valid
P29	0,640	0,553	Valid
P30	0,757	0,553	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,553) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrument pengukuran dengan menggunakan *cronbach alpha instrument*. Untuk lebih jelasnya mengenai uji reabilitas dalam penelitian ini dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coeffiens	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Islami (X1)	10 item	0,886	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	7 item	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13 item	0,934	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X1,X2,Y) dapat dikatakan reliable.

d. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent :

Tabel 4.8

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja Islami	0,938	1,066
Pelatihan Kerja	0,938	1,066

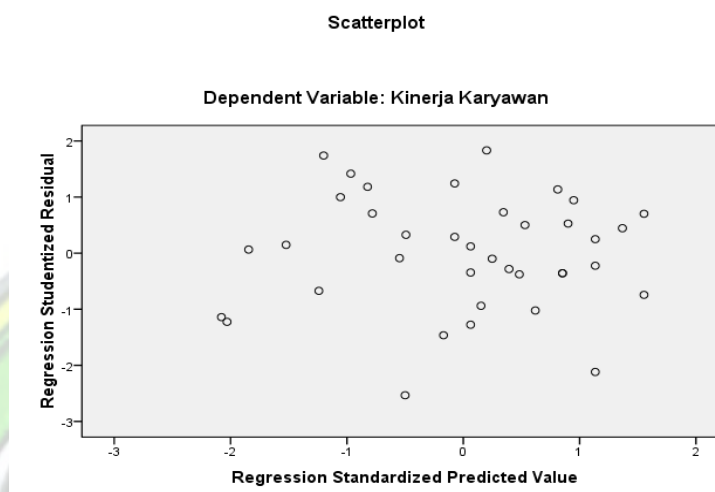
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Berikut ditampilkan *scatter plot* hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Gambar 4.2
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata diatas maupun dibawah angka nol serta tidak membentuk pola yang teratur. Berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

c) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas saling mempengaruhi.

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.568	2.180	2.003

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

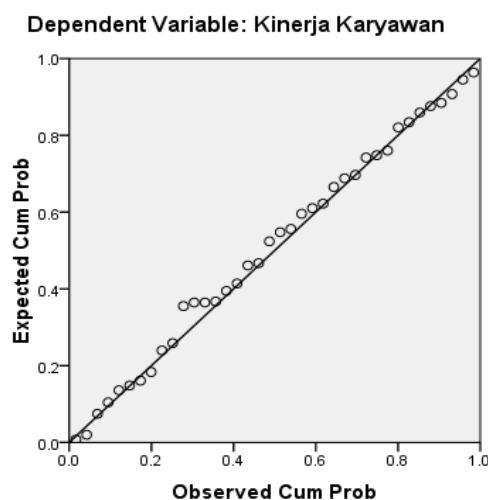
Dari tabel diatas, dapat di nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,003. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) = 38, seta $k = 2$ (k adalah variabel independen)diperoleh nilai dl sebesar 1,373 dan du sebesar 1,594. Karena nilai du lebih kecil dari DW dan lebih kecil dari ($4-du$) sebesar 2,406, maka tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sejajar dengan garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi pada penelitian ini adalah normal.

2. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier ganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (serempak) antara variabel motivasi kerja Islami (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara Motivasi kerja Islami (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	17.207	6.225		2.764	.009		
	Motivasi Kerja Islami	.596	.107	.621	5.570	.000	.938	1.066
	Pelatihan Kerja	.473	.163	.324	2.905	.006	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,596$, $X_2 =$

0,473 dan konstanta sebesar 17,207 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 17,207 + 0,596X_1 + 0,473X_2$$

Dimana :

Y : Variabel *dependent* (kinerja karyawan)

X₁ : Variabel *independent* (motivasi kerja islami)

X₂ : Variabel *independent* (pelatihan kerja)

- 1) Nilai sebesar 17,207 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 17,207
- 2) Koefisien regresi 0,596 menyatakan bahwa terjadi kenaikan motivasi kerja islami akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,596 tanpa dipengaruhi faktor lain
- 3) Koefisien regresi 0,473 menyatakan bahwa terjadi kenaikan pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,473 tanpa dipengaruhi faktor lain

b. Uji Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.207	6.225		2.764	.009		
	Motivasi Kerja Islami	.596	.107	.621	5.570	.000	.938	1.066
	Pelatihan Kerja	.473	.163	.324	2.905	.006	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

1) Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 38 - 2 - 1 = 35$. Hasil pengujian statistik motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t 5,570 dengan nilai t tabel 1,690 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan) ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,570 > 1,690$), maka motivasi kerja islami merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Muafi. Akan tetapi dalam penelitian Muafi masih belum menunjukkan perilaku dan budaya kerja yang religius. Dalam penelitian pada BMT Harapan Ummat Kudus menunjukkan bahwa disana ditanamkan motivasi kerja islami seperti: diwajibkan karyawan wanita untuk berjilbab sehingga hal tersebut dapat menutup aurat, kemudian setiap pagi di

adakan membaca alqur'an setiap pagi, disana juga diwajibkan mengikuti pengajian seminggu sekali yang diadakan di luar BMT yang bernama pengajian liqo', serta kebiasaan untuk sholat berjamaah. Hasil penelitian di bawah ini juga membuktikan bahwa karyawan bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dalam menyeimbangkan kebutuhan dunia dan akhirat.

2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 38 - 2 - 1 = 35$. Hasil pengujian statistik pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t 2,905 dengan nilai t tabel 1,690 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada di bawah 0,05 (tingkat signifikan) ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,905 > 1,690$), maka pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan "terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan". Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam pelatihan kerja di BMT Harapan Ummat Kudus memiliki beberapa pelatihan, seperti pelatihan kepala cabang, *teller*, *costumer servis*, *marketing*, dan lain-lain. Pelatihan kerja di BMT Harapan Ummat Kudus diadakan sebulan sekali setiap hari sabtu dibulan pertama.

c. Uji Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji atau menkonfirmasikan hipotesis yang menjelaskan "terdapat pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan". Untuk menguji secara simultan maka perlu dihitung nilai F hitung terlebih dahulu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari *output* SPSS berikut :

Tabel 4.12
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	240.947	2	120.474	25.353	.000 ^a
	<i>Residual</i>	166.316	35	4.752		
	<i>Total</i>	407.263	37			

a. *Predictors:* (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas di ketahui nilai F hitung yaitu sebesar 25,353, F tabel sebesar 3,267 dengan tingkat *probabilitas* 0,000. Karena *probabilitas* lebih kecil dari 0,005, dan F hitung juga lebih besar dari F tabel ($25,353 > 3,267$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai *prosentase* kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.568	2.180	2.003

a. *Predictors:* (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,592%, artinya variabel *independent* yang terdiri dari motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,2% terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Sedangkan sisanya 40,8% dari 100% - 59,2% yang merupakan faktor yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya mengenai loyalitas, kepemimpinan, dsb.

B. Analisis dan pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan secara parsial.

a. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja islami (X1) memiliki pengaruh kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yaitu sebesar 0,596. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada motivasi kerja islami maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus sebesar 0,596 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai *t* hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel ($5,570 > 1,690$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat

pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni primajaya dan Nenny anggraeni yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori yang dinyatakan oleh Muafi (2003) dan La Ode Bahana Adam (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dalam perspektif islam yang terdiri dari motivasi aqidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah ternyata berpengaruh terhadap kinerja religius.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan kerja (X2) memiliki pengaruh kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yaitu sebesar 0.473. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus sebesar 0.473 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Selain itu juga terbukti dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,905 > 1,690$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moch. Noor Setyo Wardono (2012) dan Mursidi (2009) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung menunjukkan bahwa motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus. Hal ini dibuktikan dengan jumlah F hitung yang lebih besar dari pada F tabel ($25,353 >$

3,267) dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena *probabilitas* lebih kecil dari 0,005, dan F hitung juga lebih besar dari F tabel ($25,353 > 3,267$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

Untuk melihat besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independent (motivasi kerja islami dan pelatihan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,592 %, artinya variabel independent yang terdiri dari motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,2% terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Sedangkan sisanya 40,8% dari 100% - 59,2% yang merupakan faktor yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya mengenai loyalitas, kepemimpinan, dsb.

Sehingga Motivasi kerja islami dan pelatihan kerja dapat diterima dalam penerapan penelitian ini karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada BMT Harapan Ummat Kudus, serta berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,570 > 1,690$), ini berarti semakin tinggi motivasi kerja Islami maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.
2. Dalam pelatihan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,905 > 1,690$), hal tersebut berarti semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.
3. Secara simultan (secara bersama-sama) semua variabel independen (motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada BMT Harapan Ummat Kudus. Hal tersebut dikarenakan F hitung juga lebih besar dari F tabel ($25,353 > 3,267$). Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari nilai *adjusted R square* sebesar 0,592 %, artinya variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja memberikan sumbangan sebesar 59,2% terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus. Sedangkan sisanya 40,8% dari 100% - 59,2% yang merupakan faktor yang belum diteliti oleh peneliti, misalnya mengenai loyalitas, kepemimpinan, dsb.

B. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan referensi tentang penelitian atau riset sebelumnya, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan mengenai pemilihan variabel penelitian yang diteliti seperti yang disebutkan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini hanya berfokus pada variabel-variabel tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang penulis berikan untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak BMT Harapan Ummat Kudus dan saran untuk peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi BMT Harapan Ummat Kudus

- a. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi karena bekerja adalah bagian dari ibadah. Disamping itu, mereka juga mempunyai semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka hendaknya perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi.
- b. Selain motivasi, pelatihan kerja juga harus tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja, karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu Pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Bagi karyawan lama, Pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah penurunan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

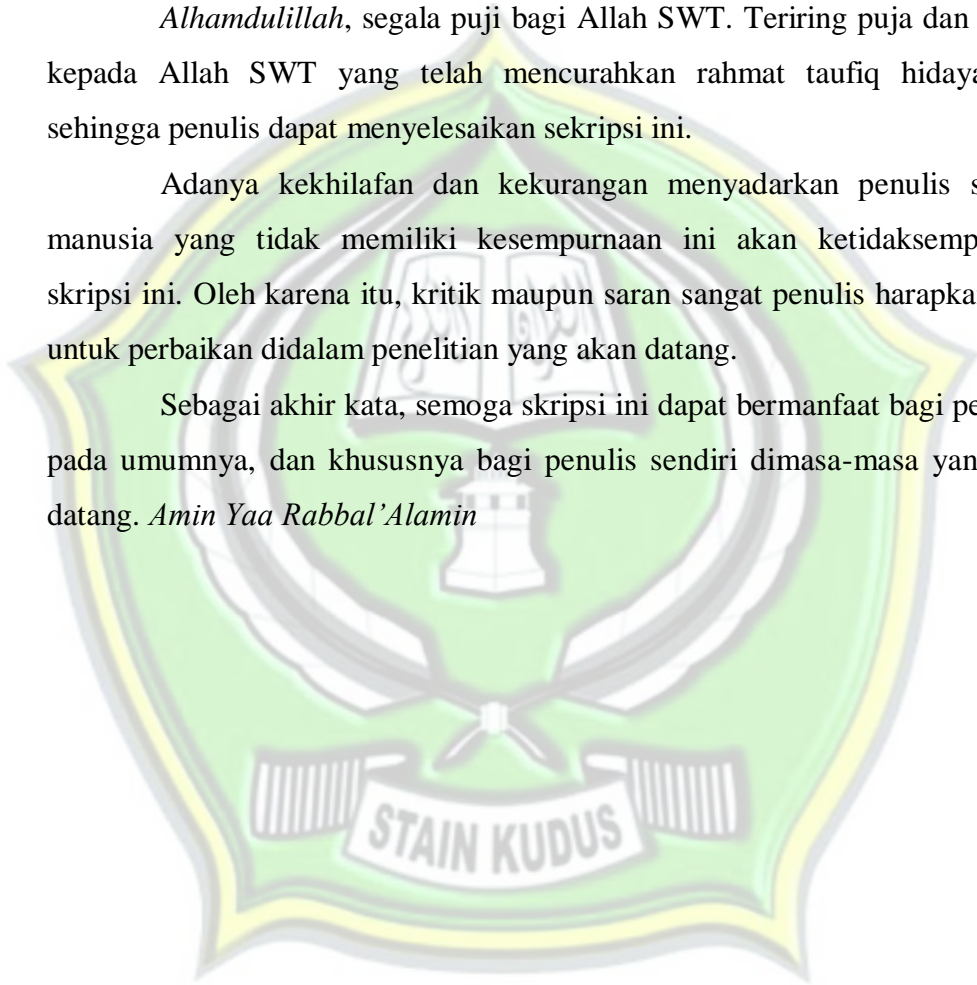
Kepada peneliti selanjutnya hendaklah menambahkan variabel lain untuk memperkuat penelitian.

D. Penutup

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Teriring puja dan syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat taufiq hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adanya kekhilafan dan kekurangan menyadarkan penulis sebagai manusia yang tidak memiliki kesempurnaan ini akan ketidaksempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik maupun saran sangat penulis harapkan demi untuk perbaikan didalam penelitian yang akan datang.

Sebagai akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, dan khususnya bagi penulis sendiri dimasa-masa yang akan datang. *Amin Yaa Rabbal'Alamin*



DAFTAR PUSTAKA

Agustin Pratiwi, dkk, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*”, Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2013

Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *System Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 1999

Ambar Teguh Sulistiyani, dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003

Christina Tri Setyorini, dkk, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*”, Media Riset Akuntansi, Vol.2, No.1, Februari, 2012

Departemen agama RI, *Alqur’an dan Terjemahannya* PT. Karya Toha, Semarang, 2002

Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Jakarta, 2002

Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam Referensi Program Studi Ekonomi Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010

Early Maghfiroh Innayati, “*Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*”, Jurnal MD, Vol. 11, No. 1, Juli - Desember 2009

Eddy M. Sutanto & Lusi Anggraini, “*Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat dari Sisi Demografis*”, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.2, No. 2, Oktober, 2011

Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, ANDI, Yogyakarta, 2003

Fatah Syukur dan Abu Rokhmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Program Pascasarjana IAIN WALISONGO dan PUSTAKA RIZKI PUTRA, Semarang, 2002

- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Raja Grafindo Pustaka, 2000
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006
- John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2012
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Haragon Surabaya*”, Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 3, (2013
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009
- Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Muafi, “*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*”, Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 1, No. 8, 2003
- Muhammad Afiq, “*Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung)*”, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, No. 1, Juni 2012
- Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2002
- Rahmila Sari, dkk, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*”, Jurnal Analisis, Vol. 1, No.1, Juni, 2012

Renindia Maharlin, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 4, 2013

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006

Sri Eka Sadriatwati, “*Pentingnya Pelatihan Bagi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Kinerja*”, Jurnal TEKNIS, Vol. 7, No.3, Desember, 2012

Sri Partini dan Hartono, *Pelatihan Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No. 1, Agustus-januari, 2012-2013

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke Enambelas, Alfabeta, Bandung, 2012

Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko, *Organisaasi Perusahaan Teori, struktur dan perilaku*, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta, 1987

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003

Suwardi dan Joko Utomo, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*”, Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 1, Juli, 2011

Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta, 2008

Taha Jabir Al-alwani (Ed.), *Bisnis Islam*, Cetakan 1, AK GROUP, Yogyakarta, 2005

Tengku Sarina Aini Tengku Kasim Dan Fadillah Mansor, “*Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam*”, Jurnal Usuluddin, Bil 25, 2007

Tim penyusun pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995

Tri Wikaningrum, “ *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya manusia Pada Perbankan Syariah*”, Jurnal Siasat Bisnis Vol. 15, No. 1, Januari, 2011

Usmara, *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*, AMARA BOOKS, Yogyakarta, 2006

Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora media enterprise, Kudus, 2011

Yuli Suwati, “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2013

<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>

<http://tesis-ilmiah.com/urgensi-belajar-menurut-al-quran-kajian-surat-al-alaq-ayat-1-5-studi-tafsir-ibnu-kastir-dan-tafsir-al-misbah-ai-63/>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Anisah
NIM : 210092
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Progam Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat. Tanggal Lahir : Kudus, 29 Maret 1991
Agama : Islam
Alamat : Hadipolo Rt. 04 Rw.05 Kecamatan Jekulo
Kabupaten Kudus

Jenjang Pendidikan

1. SD 03 Hadipolo lulus tahun 2003
2. Mts NU Muallimat Kudus lulus tahun 2006
3. MA NU Muallimat Kudus lulus tahun 2009
4. S1 STAIN Kudus Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah Angkatan 2010

Demikian riwayat pendidikan penulis secara singkat yang dibuat dengan sebenarnya dan semoga menjadi keterangan yang lebih jelas.

Kudus, 12 Agustus 2014

Penulis,

Siti Anisah
NIM. 210092

Hal : **Permohonan Menjadi Responden**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/I :

Karyawan BMT Harapan Ummat

Di Kudus

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk sekripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", maka perkenalkan saya :

Nama : Siti Anisah

NIM : 210092

Status : Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah STAIN Kudus

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I karyawan BMT Harapan Ummat Kudus untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Penelitian ini tidak berpengaruh terhadap apapun, maka sehubungan dengan hal tersebut saya menjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Hormat Saya

Siti Anisah

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :

B. Petunjuk

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu, saudara :

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-Ragu (R)
4. Tidak setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

VARIABEL MOTIVASI KERJA ISLAMI (X1)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Rukun iman menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Anda percaya bahwa alam semesta ini berjalan dengan sendirinya tanpa ada yang mengatur					
3.	Bekerja adalah bagian dari ibadah kita					
4.	Anda melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada ALLAH					
5.	Anda berpuasa untuk melatih sifat sabar dalam menghadapi kesulitan ditempat kerja					
6.	Anda sebelum mengawali aktivitas, anda awali dengan berdo'a					

7.	Anda bekerja guna untuk mencukupi kebutuhan sandang papan yang mencukupi					
8.	Situasi lingkungan kerja dimana saya bekerja adalah baik dan menyenangkan					
9.	Sarana pendukung dan peralatan yang kami gunakan dalam bekerja memadai					
10	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan					

VARIABEL PELATIHAN KERJA (X2)

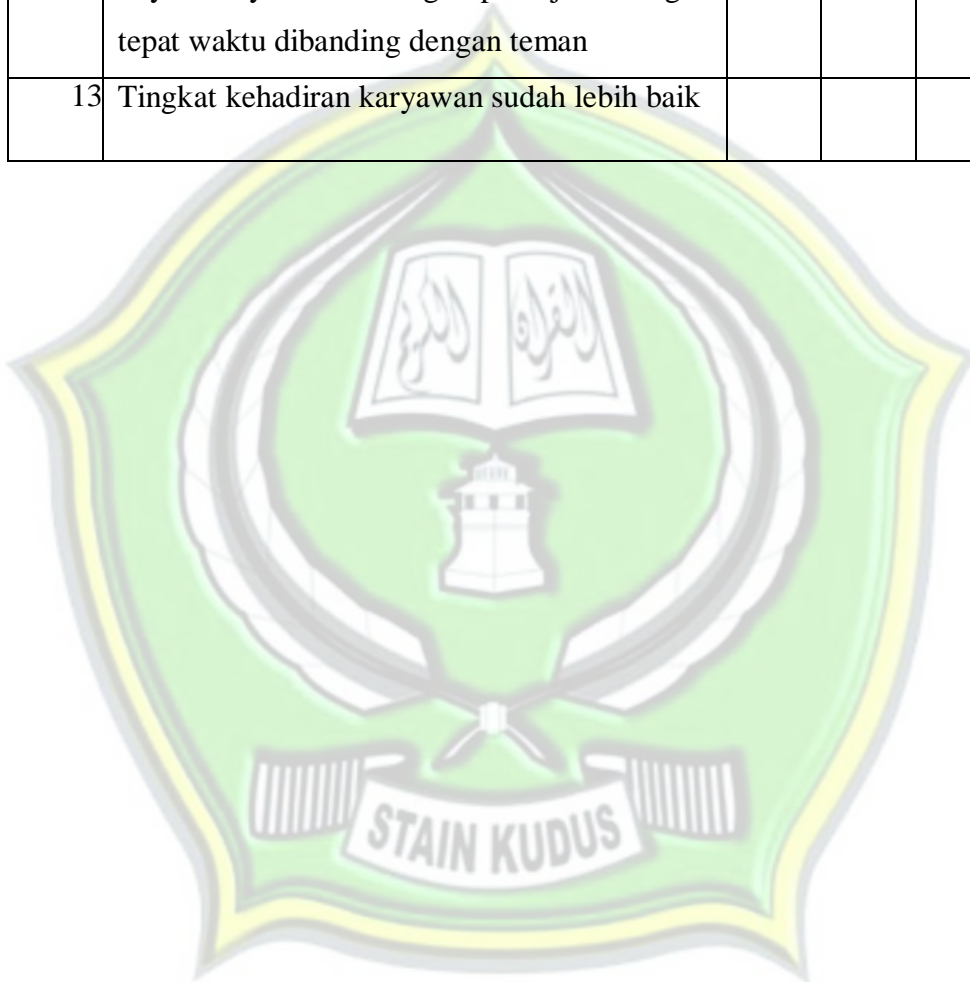
NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan rotasi jabatan dalam kurun waktu 5 tahun					
2.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan penugasan sementara dalam kurun waktu 5 tahun					
3.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan melaksanakan program magang dalam kurun waktu 5 tahun					
4.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti pendidikan struktural dalam kurun waktu 5 tahun					
5.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan kuliah (tugas belajar) dalam kurun waktu 5 tahun					
6.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti program pengembangan eksekutif dalam kurun waktu					

	5 tahun					
7.	Dalam melaksanakan pelatihan frekuensi karyawan yang mengikuti seminar dan konferensi dalam kurun waktu 5 tahun					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
2.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
3.	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Hasil kerja saya melebihi hasil kerja dari teman					
6.	Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan					
7.	Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas					
8.	Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan teman					
9.	Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya					
10	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan					

	tepat waktu dibanding dengan standart yang ditentukan					
11	Saya menjalankan pekerjaan dengan disiplin waktu yang baik					
12	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan teman					
13	Tingkat kehadiran karyawan sudah lebih baik					



Analisis Uji SPSS

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
N	Valid	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	65.8	65.8	65.8
	perempuan	13	34.2	34.2	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	25	65.8	65.8	65.8
	31-40	12	31.6	31.6	97.4
	41-50	1	2.6	2.6	100.0
Total		38	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	89.5	89.5	89.5
	DIPLOMA	1	2.6	2.6	92.1
	SARJANA	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid MARKETING	19	50.0	50.0	50.0
TELLER	9	23.7	23.7	73.7
COSTUMER SERVIS	2	5.3	5.3	78.9
PIMPINAN CABANG	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Frequency Table**motivasi kerja Islami 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	12	31.6	31.6	34.2
5	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	2	5.3	5.3	7.9
4	7	18.4	18.4	26.3
5	28	73.7	73.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
2	2	5.3	5.3	7.9
3	2	5.3	5.3	13.2
4	12	31.6	31.6	44.7
5	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
4	12	31.6	31.6	34.2
5	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	2	5.3	5.3	7.9
4	12	31.6	31.6	39.5
5	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
2	1	2.6	2.6	5.3
3	5	13.2	13.2	18.4
4	6	15.8	15.8	34.2
5	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.3	5.3	5.3
4	12	31.6	31.6	36.8
5	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	2	5.3	5.3	7.9
4	12	31.6	31.6	39.5
5	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	28.9	28.9	28.9
5	27	71.1	71.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

motivasi kerja Islami 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.3	5.3	5.3
4	13	34.2	34.2	39.5
5	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Frequency Table**pelatihan kerja 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	2	5.3	5.3	7.9
4	13	34.2	34.2	42.1
5	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	11	28.9	28.9	36.8

5	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	11	28.9	28.9	36.8
5	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	7	18.4	18.4	21.1
5	30	78.9	78.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.5	10.5	10.5
4	9	23.7	23.7	34.2
5	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	1	2.6	2.6	5.3
4	5	13.2	13.2	18.4
5	31	81.6	81.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

pelatihan kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	15.8	15.8	15.8
5	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Frequency Table**kinerja karyawan 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	36.8	36.8	36.8
5	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	1	2.6	2.6	5.3
4	13	34.2	34.2	39.5
5	23	60.5	60.5	100.0

kinerja karyawan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	1	2.6	2.6	5.3
4	13	34.2	34.2	39.5
5	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	13	34.2	34.2	42.1
5	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.3	5.3	5.3
3	4	10.5	10.5	15.8
4	8	21.1	21.1	36.8
5	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	12	31.6	31.6	39.5

5	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	1	2.6	2.6	5.3
4	7	18.4	18.4	23.7
5	29	76.3	76.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
4	11	28.9	28.9	47.4
5	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
3	2	5.3	5.3	7.9
4	9	23.7	23.7	31.6
5	26	68.4	68.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	7	18.4	18.4	21.1
5	30	78.9	78.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	15.8	15.8	15.8
5	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	18.4	18.4	18.4
5	31	81.6	81.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	9	23.7	23.7	26.3
5	28	73.7	73.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

kinerja karyawan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	16	42.1	42.1	50.0
5	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

A. MOTIVASI KERJA ISLAMI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.60	23.829	.579	.878
P2	34.60	23.400	.747	.867
P3	34.07	24.352	.668	.873
P4	34.40	23.257	.625	.875
P5	34.53	24.838	.569	.879
P6	35.07	24.638	.619	.876
P7	35.33	23.667	.626	.875
P8	35.27	22.781	.575	.881
P9	34.73	23.495	.568	.880
P10	34.20	23.457	.713	.869

B. PELATIHAN KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	20.87	21.267	.605	.877
P12	21.73	19.067	.723	.861

P13	20.53	20.838	.577	.879
P14	21.80	16.600	.832	.845
P15	20.93	18.495	.622	.877
P16	20.60	20.829	.621	.875
P17	21.13	17.552	.789	.852

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	13

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P18	42.47	61.695	.771	.928
P19	42.47	56.695	.576	.938
P20	42.53	60.981	.698	.929
P21	42.40	59.257	.785	.926
P22	42.33	60.095	.652	.930
P23	43.07	60.352	.554	.934
P24	42.53	55.838	.865	.922
P25	42.87	62.695	.692	.930
P26	42.87	57.552	.760	.926
P27	42.80	56.457	.828	.924
P28	42.47	58.981	.790	.926
P29	42.40	61.971	.640	.930
P30	42.40	62.114	.757	.928

HASIL ANGKET MOTIVASI KERJA ISLAMI(X1)

NR	MOTIVASI KERJA ISLAMI (X1)										ΣX1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	41
6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	44
9	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
11	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	42
12	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	46
13	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	41
14	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
15	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
17	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	40
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
21	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
24	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	2	1	4	5	5	5	42
27	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
28	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	43
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46
31	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
32	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	45
33	5	5	1	5	4	3	4	4	5	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

HASIL ANGKET PELATIHAN KERJA X2

NR	PELATIHAN KERJA (X2)							$\Sigma X2$
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	4	34
2	5	5	5	5	4	3	5	32
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	4	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	4	5	5	5	5	5	33
7	4	4	4	5	5	4	5	31
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	5	5	5	5	5	4	33
10	3	3	5	5	4	5	5	30
11	4	4	4	5	5	4	5	31
12	5	5	5	4	3	5	5	32
13	3	3	3	5	4	5	5	28
14	5	5	5	5	4	1	5	30
15	4	5	4	4	5	5	5	32
16	5	5	5	5	5	4	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	4	5	5	5	5	34
20	5	5	5	5	5	5	4	34
21	5	3	4	4	4	4	5	29
22	4	5	5	5	5	5	5	34
23	5	5	5	5	5	5	4	34
24	4	4	3	3	3	5	5	27
25	4	4	4	5	4	5	5	31
26	4	4	4	5	4	5	4	30
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	4	5	5	4	3	5	5	31
29	5	4	4	5	5	5	5	33
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	4	3	5	5	5	5	32

32	5	5	4	5	5	5	5	34
33	5	5	4	5	5	5	5	34
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	1	4	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	4	3	5	5	32
38	4	5	5	5	5	5	5	34

HASIL ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)

NR	KINERJA KARYAWAN (Y)													ΣY
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	58
2	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	58
6	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	60
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
8	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	58
9	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	60
10	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	60
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	59
12	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57
13	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	55
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	62
15	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	56
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
17	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	52
18	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	61
19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62
20	4	4	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	4	53
21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	59
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
23	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	60
24	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	52
25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	56
26	4	4	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	55
27	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61

28	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
30	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	59
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
33	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	60
34	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	59
35	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	60
36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	62
37	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	59
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	63

Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.568	2.180	2.003

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.947	2	120.474	25.353	.000 ^a
	Residual	166.316	35	4.752		
	Total	407.263	37			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.207	6.225		2.764	.009		
	Motivasi Kerja Islami	.596	.107	.621	5.570	.000	.938	1.066
	Pelatihan Kerja	.473	.163	.324	2.905	.006	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja Islami	Pelatihan Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.572	.01	.77	.47
	3	.002	37.471	.99	.23	.53

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.27	63.54	59.58	2.552	38
Residual	-5.303	3.910	.000	2.120	38
Std. Predicted Value	-2.079	1.553	.000	1.000	38
Std. Residual	-2.433	1.793	.000	.973	38

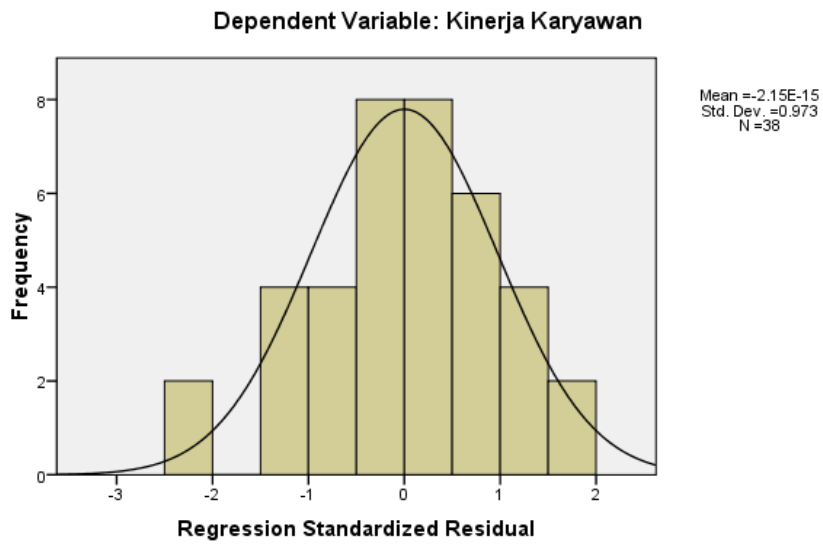
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

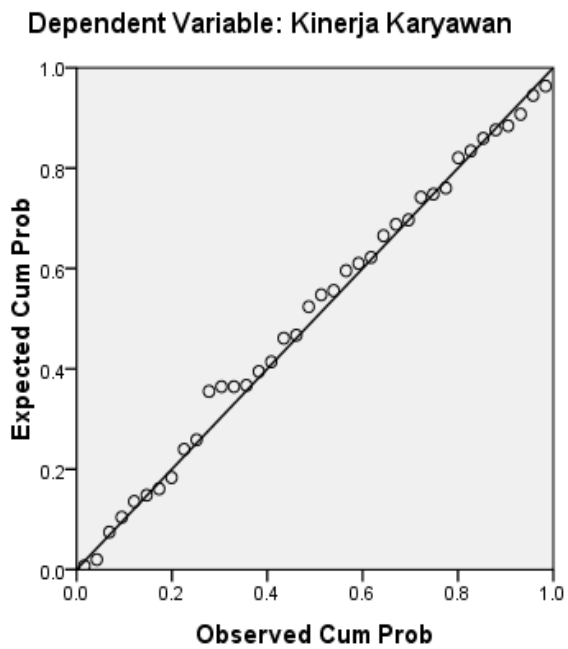
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.27	63.54	59.58	2.552	38
Std. Predicted Value	-2.079	1.553	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.361	.958	.592	.159	38
Adjusted Predicted Value	54.71	63.70	59.57	2.543	38
Residual	-5.303	3.910	.000	2.120	38
Std. Residual	-2.433	1.793	.000	.973	38
Stud. Residual	-2.533	1.832	.001	1.015	38
Deleted Residual	-5.750	4.133	.006	2.313	38
Stud. Deleted Residual	-2.763	1.899	-.005	1.046	38
Mahal. Distance	.039	6.171	1.947	1.571	38
Cook's Distance	.000	.188	.031	.047	38
Centered Leverage Value	.001	.167	.053	.042	38

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

