

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI  
PABRIK TAHU KEPULAUAN KANGEAN DESA LAOK  
JANG-JANG KABUPATEN SUMENEP**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Nur Aisyah**

**NIM 401180276**

**Pembimbing:**

**Yulia Anggraini, S.A.B., M.M.**

**NIDN 2004078302**

**IAIN  
PONOROGO**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2022**

## Abstrak

Aisyah, Nur. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep. *Skripsi*. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, Pembimbing: Yulia Anggraini, S.A.B., M.M,

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan.

Meningkatkan kinerja tidak hanya dapat mempengaruhi peningkatan perusahaan. Namun lebih berpengaruh pada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. ada tiga teknik yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: meningkatkan kinerja seseorang dengan cara meningkatkan kemampuannya (pelatihan), meningkatkan motivasi dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang, (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang, (3) untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda yang kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan analisis tersebut.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai  $\text{sig} < 0,05$ , nilai t tabel 2,010. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 2) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,103 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $\text{sig} < 0,05$ , nilai t tabel 2,010. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 3) ada pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 129,200 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $\text{sig} < 0,05$ , nilai F tabel 3,19. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

| No | NAMA          | NIM       | JURUSAN         | JUDUL  |
|----|---------------|-----------|-----------------|--|
| 1. | Nur<br>Aisyah | 401180276 | Ekonomi Syariah | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep. |

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 20 April 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.  
NIP.197801122006041002

Menyetujui

Yulia Anggraini, S.AB., M.M.  
NIDN.2004078302



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep  
Nama : Nur Aisyah  
NIM : 401180276  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang:  
Ridho Rokamah, S.Ag., M.Si.  
NIP.197412111999032002

(  )

Penguji I:  
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.  
NIP.197801122006041002

(  )

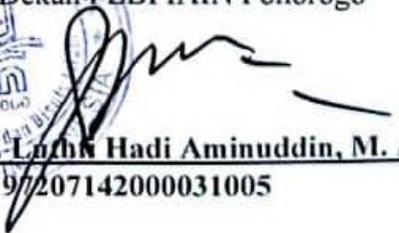
Penguji II:  
Yulia Anggraini, S.A.B., M.M.  
NIDN. 2004078302

(  )

Ponorogo, 03 Juni 2021

Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.  
NIP. 197207142000031005

## **SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NUR AISYAH  
NIM : 401180276  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses di **[etheses.iainponorogo.ac.id](https://etheses.iainponorogo.ac.id)**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Ponorogo, 10 Juni 2022  
Penulis



**Nur Aisyah**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Nur Aisyah

NIM : 401180276

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI PABRIK TAHU  
KEPULAUAN KANGEAN DESA LAOK JANG-JANG KABUPATEN  
SUMENEP

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 24 April 2022

Pembuat Pernyataan



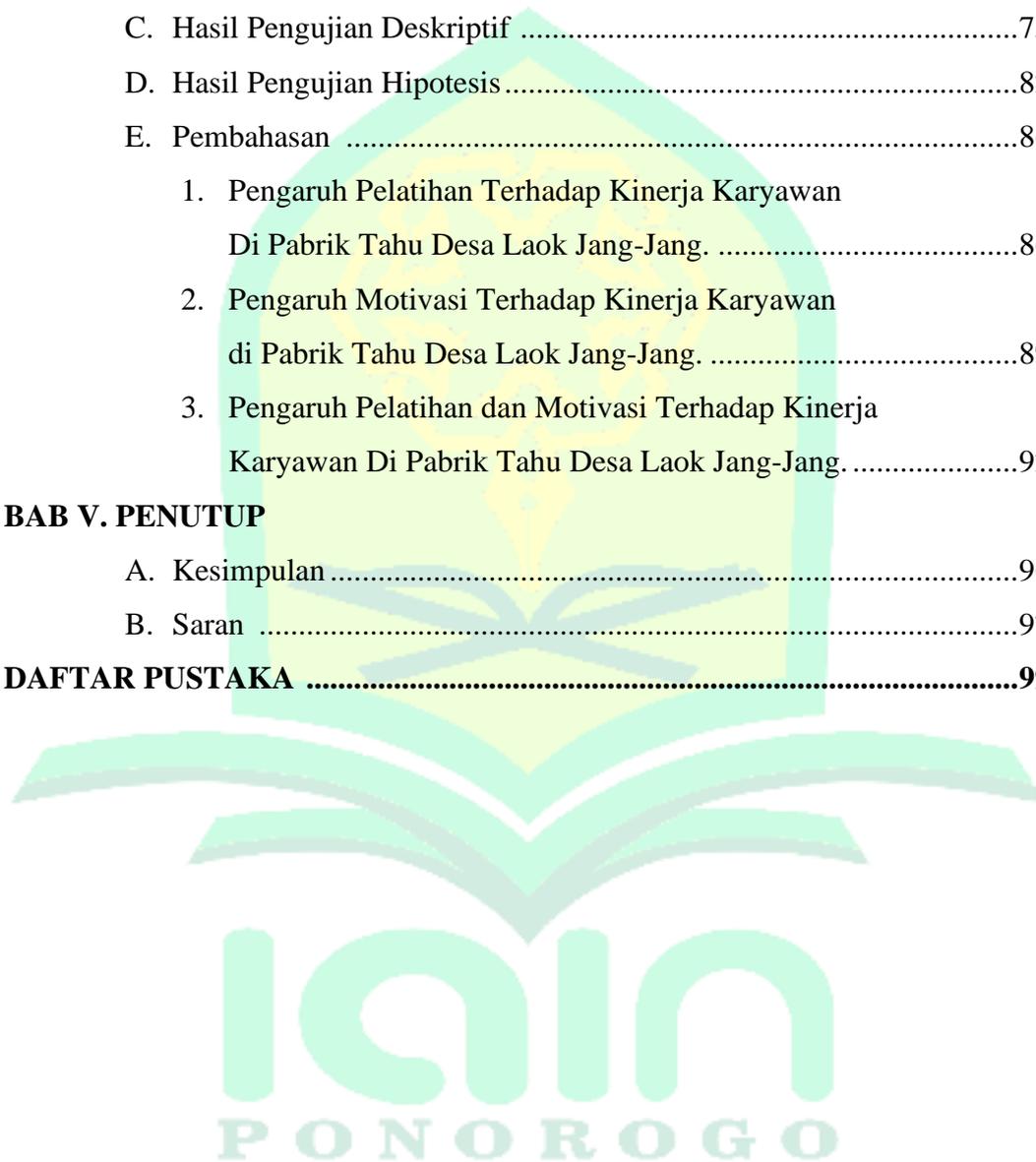
Nur Aisyah

NIM. 401180276

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>COVER</b>   |            |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                 | <b>i</b>   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>         | <b>ii</b>  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>               | <b>iii</b> |
| <b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>              | <b>iv</b>  |
| <b>SURAT KEASLIAN TULISAN .....</b>                  | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                               | <b>vi</b>  |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                            |            |
| A. Latar Belakang .....                              | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....                              | 11         |
| C. Tujuan Penelitian .....                           | 11         |
| D. Manfaat Penelitian .....                          | 11         |
| E. Sistematika Pembahasan.....                       | 13         |
| <b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>                        |            |
| A. Deskripsi Teori .....                             | 15         |
| 1. Sumber Daya Manusia.....                          | 15         |
| 2. Kinerja .....                                     | 19         |
| 3. Pelatihan .....                                   | 27         |
| 4. Motivasi .....                                    | 34         |
| B. Penelitian Terdahulu .....                        | 42         |
| C. Kerangka Berpikir.....                            | 49         |
| D. Hipotesis .....                                   | 49         |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>                    |            |
| A. Rancangan Penelitian.....                         | 52         |
| B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 52         |
| C. Lokasi Penelitian.....                            | 55         |
| D. Populasi dan Sampel.....                          | 55         |
| E. Jenis dan Sumber Data.....                        | 56         |
| F. Metode Pengumpulan Data.....                      | 57         |
| G. Instrumen Penelitian .....                        | 58         |

|   |           |
|---|-----------|
| H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....  | 59        |
| I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....  | 61        |
| <b>BAB IV. PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA</b>   |           |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....  | 67        |
| B. Hasil Pengujian Instrumen.....   | 71        |
| C. Hasil Pengujian Deskriptif .....   | 75        |
| D. Hasil Pengujian Hipotesis.....   | 82        |
| E. Pembahasan .....   | 86        |
| 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan<br>Di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang. ....             | 86        |
| 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan<br>di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang. ....              | 89        |
| 3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja<br>Karyawan Di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang..... | 92        |
| <b>BAB V. PENUTUP</b>   |           |
| A. Kesimpulan.....  | 96        |
| B. Saran .....  | 97        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>99</b> |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kunci pada suatu organisasi. Organisasi dibentuk atas dasar tujuan, visi dan misi untuk kepentingan manusia serta menjalankan misinya yang dikelola oleh manusia, sehingga manusia adalah faktor strategis dalam segala harapan organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena dengan berkembangnya perusahaan akan menjadi penentu keberhasilan dalam waktu yang panjang, karena sumber daya insan memiliki perasaan, keterampilan, keinginan, dan pengetahuan. Kapasitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>1</sup>

Tujuan perusahaan atau organisasi yaitu menginginkan pencapaian kinerja yang tinggi. Ini sesuai dengan perspektif Islam tentang bekerja dengan perhitungan paling ekstrim dan penuh. Islam memiliki aturan untuk membimbing kerabatnya untuk menyelesaikan amalan ini. Aturan-aturan ini berasal Al-Qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang memberikan standar umum, penerapan bisnis akan berubah sesuai dengan kemajuan zaman dan fokus pada komponen realitas. Islam banyak digunakan sebagai model untuk cara hidup yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dimanfaatkan untuk lebih mengembangkan cara hidup seperti itu,

---

<sup>1</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018),

termasuk rencana bisnis, budaya dan sikap kerja bagi umat Islam dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>2</sup>

Secara etimologis, kata kinerja memiliki arti yang sama dengan kata *performance* dari bahasa Inggris. Secara umum kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono dalam Akhmad Fauzi, kinerja adalah pekerjaan seseorang atau organisasi, sesuai tugasnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikannya. regulasi dan moral. karyawan harus menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>3</sup>

Tanggung jawab akan mempengaruhi tujuan dalam organisasi atau perusahaan diperlukan kinerja yang berkualitas dan profesional. Meningkatkan kinerja tidak dapat mempengaruhi peningkatan perusahaan. Namun lebih berpengaruh pada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, hasil kinerja karyawan menjadi lebih baik secara kualitas maupun kuantitas.<sup>4</sup>

Menurut Stephen Robbins dalam Mahadin Shaleh mengemukakan bahwa ada tiga teknik yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

---

<sup>2</sup> Amirul Syah, *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*, (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2021), 22.

<sup>3</sup> Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2020), 3.

<sup>4</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 4.

meningkatkan kinerja seseorang dengan cara meningkatkan kemampuannya (pelatihan), meningkatkan motivasi dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Beberapa hasil penelitian empiris menjelaskan bahwa di antara tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi kerja karyawan yang lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan dua faktor lainnya yaitu kemampuan dan kesempatan.<sup>5</sup>

Islam memandang bahwa ilmu adalah alasan untuk menentukan nilai dan kehormatan seseorang. Atas perintah yang diberikan Allah SWT kepada rasul-Nya yaitu untuk terus meminta tambahan ilmu. maka mereka semakin dekat dan mengenal Tuhan. Serta, meningkatkan kemampuan dan keterampilannya saat melakukan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Islam mendorong pelatihan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Pelatihan dan semua bidang pekerjaan adalah bentuk pengetahuan untuk meningkatkan kinerja.<sup>6</sup>

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah

---

<sup>5</sup> Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018), 8.

<sup>6</sup> Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Islam*, (Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsith, 2021), 206.

untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.<sup>7</sup>

Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan biasanya tidak memenuhi kebutuhan organisasi dan oleh karena itu memerlukan pelatihan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. pemberian pelatihan dimaksudkan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan berbagai cara menangani peralatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja tidak hanya diperlukan sebagai pelengkap, tetapi sebagai sarana untuk menanamkan pengetahuan dasar. Jika pelatihan tinggi maka prestasi karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika pelatihannya sedikit maka kinerja pegawainya juga rendah.<sup>8</sup>

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang dapat menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan yang mendorong secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam H. Suwanto menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

---

<sup>7</sup> Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 3.

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2018), 3.

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.<sup>9</sup>

Islam adalah agama yang memandang motivasi kerja sebagai hal yang penting, hal ini terlihat dari beberapa dalil yang membahas tentang motivasi kerja. Diantaranya adalah yang tersirat pada Q.S. At-Taubah:105.

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

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.”*

Ayat diatas menyatakan bahwa kita diperintahkan untuk melakukan pekerjaan semata-mata. karena. Allah SWT. dengan amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kita sendiri maupun untuk masyarakat pada umumnya.<sup>10</sup>

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena apabila tidak ada kesadaran atas tugas yang dijalani oleh karyawan tersebut dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan hal ini membuat perusahaan mengalami kerugian, Oleh karena itu, tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tergantung kepada motivasi yang diberikan kepada karyawannya. Tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai

<sup>9</sup> H. Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 171.

<sup>10</sup> Baharuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, (Malang: Guepedia, 2021), 263.

apabila tidak ada pemberian motivasi yang baik dari perusahaan terhadap karyawan, sebaliknya jika motivasi yang tinggi akan menjamin keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>11</sup>

Desa Laok Jang-Jang merupakan Desa yang ada di Kepulauan Kangean yang letaknya jauh dari kota Kabupaten Sumenep, waktu yang harus ditempuh dari Kabupaten Sumenep ke Pulau Kangean adalah 10 jam menggunakan transportasi kapal laut. Desa Laok Jang-Jang mempunyai 6 Dusun yaitu Dusun Ngomber 1, Dusun Ngomber 2, Dusun Ngomber 3, Dusun Tambak, Dusun Masjid 1 dan Dusun Masjid 2, penduduknya berjumlah 3298 jiwa yang terdiri dari 1267 laki-laki dan 2031 perempuan.<sup>12</sup> Di Desa Laok Jang-Jang sebelum ada pabrik tahu, mata pencaharian penduduk rata-rata adalah sebagai petani, nelayan dan jadi TKI di Malaysia.<sup>13</sup>

Pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang merupakan pabrik tahu yang bergerak di bidang produksi yaitu mengolah kedelai menjadi tahu. Pada tahun 2022 ini terdapat 2 pabrik tahu terbesar di Desa Laok Jang-Jang yaitu pabrik tahu UD. Andika dan UD. Hidayah dari total 6 pabrik tahu yang ada. Perkembangan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan perekonomian masyarakat, selain

---

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, *Manajer Sumber Daya Manusia*, 111.

<sup>12</sup> Rahmad Hasani, *Hasil Wawancara*, 23 Desember 2021.

<sup>13</sup> Hosaini, *Hasil Wawancara* 15 Desember 2021.

menjual tahu, limbah hasil pembuatan tahu atau ampas tahu dapat dijual dan di manfaatkan sebagai pakan ternak masyarakat sekitar.<sup>14</sup>

Fenomena yang terjadi di pabrik tahu adalah pada bagian produksi ternyata masih ada karyawan yang tidak berpengalaman, terampil, dan karyawan yang tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. pengelola perusahaan memberikan pelatihan terhadap karyawan, tetapi karyawan tidak mengikuti pelatihan tersebut maka pelatihan karyawan di pabrik tahu masih buruk hal ini dapat ditinjau dari indikator pengetahuan, pengetahuan dapat mempermudah pekerjaan yang dilakukan dengan cepat selesai dan dengan hasil yang baik, karena apabila karyawan mempunyai pengetahuan yang luas akan membuat perusahaan berhasil untuk mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan terhadap proses produk tahu masih buruk maka pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan dengan baik.<sup>15</sup>

Karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang sudah mendapatkan motivasi dari pemilik usaha, hal ini ditegaskan oleh Bapak Hosaini dan Bapak Sai selaku pemilik usaha pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang yang mengatakan bahwa motivasi yang diberikan yaitu motivasi rasa tanggung jawab supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun kenyataannya motivasi karyawan masih buruk hal ini ditinjau dari indikator insentif, insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada

---

<sup>14</sup> Hosaini, *Hasil Wawancara*, 15 Desember 2021.

<sup>15</sup> Hosaini, *Hasil Wawancara*, 15 Desember 2021

karyawan yang dapat bekerja melampaui standar perusahaan, akan tetapi karyawan pabrik tahu belum bisa bekerja melampaui batas standar produksi tahu yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak ada dorongan untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi.<sup>16</sup>

Pemilik usaha sudah memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan ini merupakan proses awal sampai akhir untuk mengelola kacang kedelai menjadi produk tahu yang berkualitas dan juga memberikan motivasi untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Namun, pada kenyataannya pelatihan dan motivasi karyawan masih buruk karena karyawan tidak mengikuti pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, akan tetapi kinerja karyawan bagus hal ini ditinjau dari indikator material yang keuntungannya telah sesuai dengan target perusahaan hal ini didukung oleh data peningkatan pendapatan pabrik tahu pada bulan September – Desember tahun 2021.

**Tabel 1.1**  
**Peningkatan Laba Bersih UD. Andika**

| No | Bulan dan Tahun      | Lab Bersih    | Persentase |
|----|----------------------|---------------|------------|
| 1  | September tahun 2021 | Rp.10.000.000 | -          |
| 2  | Oktober tahun 2021   | Rp.10.300.000 | 3,00%      |
| 3  | November tahun 2021  | Rp.10.600.000 | 6,00%      |
| 4  | Desember tahun 2021  | Rp.11.200.000 | 11,00%     |

Sumber: Data pabrik tahu UD. Andika Desa Laok Jang-Jang

<sup>16</sup> Hosaini, *Hasil Wawancara*, 15 Desember 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendapatan pabrik tahu UD Andika mengalami peningkatan yaitu pada bulan Oktober meningkat 3,00%, bulan November meningkat 6,00% dan bulan Desember meningkat 11,00%. Laba diatas merupakan laba bersih dari pabrik tahu setelah dikurangi beban biaya lainnya.

**Tabel 1.2**  
**Peningkatan Laba Bersih UD. Hidayah**

| No | Bulan dan Tahun      | Laba Bersih  | Persentase |
|----|----------------------|--------------|------------|
| 1  | September tahun 2021 | Rp.7.150.000 | -          |
| 2  | Oktober tahun 2021   | Rp.7.200.000 | 1,00%      |
| 3  | November tahun 2021  | Rp.7.400.000 | 3,00%      |
| 4  | Desember tahun 2021  | Rp.7.550.000 | 5,00%      |

Sumber: Data pabrik tahu UD. Hidayah Desa Laok Jang-Jang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendapatan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang mengalami peningkatan yaitu pada bulan Oktober meningkat 1,00%, bulan November meningkat 3,00% dan bulan Desember meningkat 5,00%. Laba diatas merupakan laba bersih dari pabrik tahu setelah dikurangi beban biaya lainnya.<sup>17</sup>

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminah Hidayati dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja *fundraiser* pada dompet dhuafa sumsel dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja

---

<sup>17</sup> Hosaini, Sai, *Hasil wawancara*, 27 Desember 2022.

*fundraiser*. Dengan hasil koefisien estimasi 0,025 yang artinya semakin tinggi pelatihan dan motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Resty Fawzia Anjani dengan judul pengaruh pelatihan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan fakultas ekonomi dan bisnis UMS. Berdasarkan hasil dari uji t, diperoleh t hitung variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di fakultas ekonomi dan bisnis UMS. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dengan nilai t hitung =  $0,190 < 2,026$ , sehingga motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Dari pemaparan-pemaparan uraian diatas terdapat kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan dan motivasi dengan menuangkannya ke dalam judul penelitian. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep”.

---

<sup>18</sup> Aminah Hidayati, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja *Fundraiser* Pada Dompot Dhuafa Sumsel”, *Skripsi*, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2017).

<sup>19</sup> Resty Fawzia Anjani, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS”, *Jurnal*, 2013.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang?

## **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dan diharapkan penelitian ini dapat menambah data dan referensi bagi mereka yang membutuhkan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang. Selain itu juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah - langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

### c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu bagi khasanah dunia manajemen sumber daya manusia.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini dimaksud untuk memudahkan pembaca dalam menelaah isi kandungan yang didalamnya. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum untuk memberi pola pemikiran keseluruhan, yang meliputi tentang judul penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II Kajian Pustaka**

Bab ini berisi tentang telaah penelitian terdahulu, bab ini menjelaskan tentang paparan mengenai teori-teori yang akan diteliti yang meliputi: landasan teori, studi penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini memuat secara rinci tentang jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen dan Teknik pengolahan dan analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan objek yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian menjadi yang bentuk yang lebih sederhana, mudah dibaca dan mudah di interpretasikan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **TUJUAN PUSTAKA**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. Landasan Teori Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan juga peran tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya sebuah tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Wilson Bangun manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, penyusunan personalia, pengorganisasian dan pengawasan terhadap operasionalnya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.<sup>1</sup>

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi untuk mencapai keberhasilan. Mereka menciptakan tujuan, strategi, inovasi untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012),

## b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:<sup>2</sup>

### 1. Perencanaan

Perencanaan ini bertujuan untuk merencanakan proses tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif sehingga sejalan dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengatur pembagian tugas atau struktur hubungan kerja antar kelompok kerja guna mencapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan.

### 3. Pengarahan

Pengarahan ini merupakan langkah selanjutnya yang akan dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian, kemudian arahan tersebut digunakan sebagai implementasinya, seperti menunjukkan, mengoreksi dan memberitahukan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, memikirkan *insentif*, penghargaan atau sanksi yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai.

---

<sup>2</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 16.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah direncanakan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah upaya penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah dan kualitas tertentu atau dengan cara mencari sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melakukan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja dengan prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses untuk meningkatkan proses keterampilan dan kemampuan, baik dalam kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, karena penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dilakukan dengan baik, namun tidak serta merta menjamin bahwa karyawan tersebut akan bekerja di tempat yang baru dengan baik. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan pegawai baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini biasanya dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atau sebuah penghargaan yang adil dan layak dari perusahaan sebagai karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, insentif, saran-saran dan tunjangan yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

## 8. *Integration*

Merupakan suatu usaha yang dapat mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan berfungsi untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan perawatan agar karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang telah diterapkan di perusahaan.

## 10. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah kegiatan di lingkungan perusahaan untuk mengembalikan pekerja ke masyarakat setelah terbukti tenaganya di perusahaan, antara lain pensiun, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dan penggantian pekerja. Biasanya

pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena usia atau melebihi batas kerja yang diperbolehkan oleh perusahaan, perusahaan tidak membutuhkan karyawan, atau karyawan mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance* atau orang yang produktif. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ahqaaf:19.<sup>3</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Islam*, 101.

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 67.

Kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

#### **b. Aspek-Aspek Kinerja Menurut Islam**

Menurut pandangan Islam kinerja mempunyai beberapa aspek yaitu:<sup>6</sup>

1. Sumber daya manusia yang baik, sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi:7.

Artinya: *“Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.*

2. Terampil dan teliti dalam bekerja, sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr:18.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*

---

<sup>5</sup> Elga Nolisa dan Edalmen, “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 2, (2021), 346.

<sup>6</sup> Noorma Yunia, “Manajemen dan Kinerja Ditinjau Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, Vol. 5, No. 1, (2017), 54-55.

3. Produktif dalam bekerja, sebagaimana diterangkan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf: 39.

Artinya: *"Dan berkatalah orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".*

4. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan diantaranya dalam surat Al-Baqarah:134.

Artinya: *"Itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan".*

### c. Unsur-Unsur Kinerja Dalam Islam

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi:<sup>7</sup>

1. Niat bekerja karena Allah
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah, norma, syariah secara totalitas.
3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan dunia dan akhirat.
4. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.

---

<sup>7</sup> Ibid., 54.

5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat yaitu:<sup>8</sup>

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam suatu organisasi. Tujuan ini dapat membantu dalam menentukan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap individu dalam organisasi. Tujuan lainnya adalah sebagai dasar pengambilan keputusan pemindahan pekerjaan ke posisi yang lebih tepat, promosi, mutasi atau demosi hingga tindakan pemutusan hubungan kerja.
2. Pengembangan diri bagi setiap individu dalam penilaian kinerja organisasi pada tujuan ini bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi dinilai hasil kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan sesuatu yang disebut pengembangan, baik melalui pelatihan maupun pendidikan. Karyawan yang kinerjanya masih rendah terhadap pengetahuan tentang pekerjaannya maka pelatihannya perlu ditingkatkan, sedangkan karyawan yang

---

<sup>8</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 23.

tidak terampil akan diberikan pelatihan yang sesuai oleh perusahaan.

3. Pemeliharaan sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada akan saling terkait antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu pengoperasian subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem yang ada dalam suatu organisasi harus dipelihara dengan baik. Tujuannya agar sistem organisasi dapat menawarkan beberapa manfaat, yaitu pengembangan perusahaan secara individu, evaluasi kinerja oleh individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi penilaian kinerja dapat memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:<sup>9</sup>

1. Faktor kemampuan psikologis, kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan realitas. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
2. Faktor motivasi, faktor motivasi ini terbentuk dari sikap seorang karyawan yang menghadapi suatu situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan seorang pegawai untuk mencapai tujuan
3. Sikap mental yang merupakan kondisi mental yang dapat mendorong seseorang untuk selalu berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

### f. Indikator Kinerja Dalam Perspektif Islam

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Managkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 70.

<sup>10</sup> Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus Pada PT. Inalum)", *AT-Tawassuth Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4, No. 2, (2019), 282.

### 1. Material

Material adalah keuntungan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang didapatkan dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan dapat digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

### 2. Mental

Mental disini untuk melakukan pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang didapatkan dan menumbuhkan rasa percaya kepada orang lain.

### 3. Spiritual

Spiritual yaitu keadaan mendekati diri kepada Allah SWT. Pekerjaan dianggap sebagai sarana untuk melakukan ibadah kepada Allah SWT. Selalu bersyukur atas apa yang sudah diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

### 4. Persaudaraan

Persaudaraan yaitu untuk menciptakan hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang yang kurang mampu, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

### g. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah unsur utama produksi yang kedudukannya sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karena bekerja adalah hukumnya wajib bagi umat Islam. Sangat jelas bahwa dalam pandangan al-Syaibani orientasi bekerja adalah hidup untuk meraih keridhaan dari Allah SWT. Kerja juga sangat berperan penting untuk memenuhi hak-hak Allah SWT, dimana hak ini adalah hak hidup, hak masyarakat dan hak untuk keluarga. Ummat Islam saat melakukan pekerjaannya dengan jelas dan dengan landasan yang baik merupakan amal perbuatan yang yang di cintai oleh Allah SWT.<sup>11</sup> Manusia merupakan makhluk Allah yang paling sempurna penciptaannya karena mempunyai kemampuan untuk berfikir, Islam sudah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dimiliki, bekerja dan berusaha merupakan cara yang diridhai Allah untuk mendapatkan harta kekayaan itu. Seperti yang sudah dijelaskan dalam QS.Al-Mulk: 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjuru dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya dan Hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”*

<sup>11</sup> Muh Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), 42.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah setengah dari rizki-Nya maka dari itu jika kamu mau berusaha dan bekerja maka senantiasa Allah akan memberikan kenikmatan. Di dalam usaha kepemilikan dan dalam usaha mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan pekerjaan yang saling berkaitan satu sama lain. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, maka manusia harus tetap profesionalisme, karena melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik itu akan sia-sia. Oleh karena itu manusia dituntut sikap kesadarannya untuk menggunakan kemampuannya dengan optimal agar dapat mencapai keberhasilan usaha.<sup>12</sup>

### 3. Pelatihan

#### a. Pengertian pelatihan

Pelatihan tenaga kerja biasa disebut *training* yang merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyelidiki tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Dalam hal ini sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an:<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Indri Andesta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018). 32

<sup>13</sup> Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam AlQuran", *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9, Nomor. 1, (2019), 70.

وَأَخْرَيْنَ مِنْهُمْ لَمَّا يَلْحَقُوا بِهِمْ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ لَا

Artinya: “Dan (juga) kepada kaum yang lain dari mereka yang berhubungan dengan mereka. Dan Dialah yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (Q.S. Al-Jumua:3).

Menurut Herman Sofyandi dalam Widyawaty Mashar, pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.<sup>14</sup>

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan bagi para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

---

<sup>14</sup> Widyawaty Mashar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Intan Hulu*, 2015.

<sup>15</sup> Watie Rachmawati, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran jasa*, Vol. 9, No. 1, (2016), 5.

6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisa suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat beradaptasi dan meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil pekerjaan yang telah ditentukan.

### **c. Jenis-Jenis Pelatihan Dalam Islam**

Adapun jenis-jenis pelatihan dalam Islam yaitu sebagai berikut:<sup>16</sup>

#### **1. Pelatihan jasmani**

Pelatihan jasmani yaitu adanya fisik yang sehat yang dapat mendukung karyawan dapat bekerja dengan baik.

#### **2. Pelatihan ruh (jiwa)**

---

<sup>16</sup> Damingun, “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 10, No. 1 (2016), 80.

Pelatihan ruh ini untuk melatih jiwa dengan membangkitkan semangat, oleh karena itu karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Pelatihan *fi'liyyah*

Pelatihan ini untuk melatih karyawan supaya dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

**d. Metode Pelatihan Dalam Islam**

Adapun cara atau metode Islam dalam pelatihan diimplementasikan sebagai berikut:<sup>17</sup>

1. *Tilawah* yaitu metode untuk membaca Al-Qur'an, dimana karyawan akan diajak untuk membaca Al-Qur'an dengan tujuan untuk menenangkan hati ataupun sebagai salah satu cara untuk memperbaiki diri.
2. *Taklim* merupakan metode pembelajaran, pada metode ini karyawan akan dilatih mengenai target perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan untuk memberikan motivasi.
3. *Tazkiyyah* yaitu berasal dari kata "zakka" yang artinya tumbuh kembang atau penyucian, pelatihan merupakan cara untuk merubah karyawan menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan kualitas kinerjanya.

---

<sup>17</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad, 2004), 259-260.

### e. Indikator Pelatihan dalam Islam

Adapun indikator pelatihan Islam yaitu sebagai berikut:<sup>18</sup>

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

#### 2. Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

#### 3. Sikap

Sikap (*attitude*) merupakan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap

---

<sup>18</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),

objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

#### 4. Kecakapan

Kecakapa adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan suatu pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits*, dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang di dapatkannya.

#### f. Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan juga dapat memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, terutama keahlian dalam bekerja. Program pelatihan berusaha mengajarkan atau memberikan pelatihan kepada peserta mengenai bagaimana caranya untuk meningkatkan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu perubahan menjadi alasan untuk memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan. Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi:<sup>19</sup>

أطلب العلم من المهد إلى اللحد (رواه المسلم)

Artinya: “Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang Lahat”

---

<sup>19</sup> H.R. Muslim.

Berdasarkan hadis tersebut dapat diartikan bahwa menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir di dunia sampai kita masuk kuburan pun kita senantiasa akan mengambil pelajaran dalam kehidupan, dengan kata lain Islam mengajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan. Termasuk ilmu dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap dari seseorang.

Apabila dikaitkan dengan pelatihan, maka pelatihan ini sebagai salah satu cara untuk mencapai perubahan pada diri seseorang untuk menjadi lebih baik, dapat dikatakan bahwa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Walaupun itu juga mengisyaratkan bahwa soal hasil dari upaya perubahan (pelatihan) itu hal progresif Allah SWT. Oleh karena itu manusia diwajibkan untuk melakukan pelatihan dengan semaksimal mungkin. Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai suatu kebijakan dimana sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Hal ini disebutkan dalam firman Allah SWT dalam QS. Az-Zumar:9.

أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ  
يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ<sup>ع</sup>

Artinya: “(Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedangkan ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” sesungguhnya orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran”.

Berdasarkan ayat diatas maka dapat diketahui bahwa menggambarkan sikap lahir dan batin. Rasa takut itu haya pada akhirat saja, sedangkan rahmat tidak dibatasi dengan akhirat, sehingga akan mendapatkan rahmat dunia dan akhirat. Siapa yang mengetahui pengetahuan apapun pengetahuan itu pasti tidak sama dengan yang dimilikinya.<sup>20</sup>

#### 4. Motivasi

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan aktivitas perilaku karyawan yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan terampil dan disiplin.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012), 921.

<sup>21</sup> Irham Fahmi. *Manajemen Kerja*, 190.

Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan, motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk fokus dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja inilah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.<sup>22</sup>

Dalam Al-Qur'an maupun Hadis, dapat ditemukan berbagai ungkapan yang menunjukkan dorongan kepada setiap orang muslim dan mukmin untuk selalu rajin belajar. Anjuran menuntut ilmu tersebut dan faktor-faktor pendukung berguna untuk meningkatkan semangat bagi setiap orang. Salah satu faktor utama adalah motivasi, baik itu motivasi yang datang dari diri sendiri maupun dari diri orang lain. Contohnya pada surah Al-Mujadalah:11.<sup>23</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

<sup>22</sup> Watie Rachmawati, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran jasa*, Vol. 9, No. 1, (2016), 5.

<sup>23</sup> Muhammad Nafi, *Pendidikan dalam Konsep Imam Al-Ghazali*, (Yogyakarta: Deepublis, 2017), 93.

Artinya: “ *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*”

Berdasarkan beberapa pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan individu yang merangsang perilaku individu dan organisasi untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Karakteristik Motivasi Islam**

Menurut Hamzah motivasi kerja pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi (*ekstrinsik*) berasal dari luar diri seseorang dan (*intrinsik*) dari dalam diri seseorang. Dua hal ini sangat berpengaruh untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan tindakan kearah yang lebih positif dan kreatif ataupun sebaliknya.<sup>24</sup>

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan timbul serta berkembang dalam diri seseorang. Munculnya motivasi ini tidak membutuhkan rangsangan dari luar karena memang sudah ada dalam diri sendiri, sehingga mereka mempunyai kebanggaan

---

<sup>24</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 4.

tersendiri terhadap dirinya seperti kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya tujuan melakukan pekerjaan yaitu supaya pekerjaan itu bisa terselesaikan dengan baik.

Menurut Frederik Herzberg dalam Handoko mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, yaitu daya dorong yang muncul dalam diri masing-masing yaitu meliputi:

- a. Keberhasilan
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan kreatif yang menantang
- d. Tanggung jawab
- e. Kemajuan dan peningkatan.

Jadi makna dari pandangan ini yaitu para pekerja yang terdorong secara intrinsik lebih mudah diajak meningkatkan kinerjanya.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, seperti kenaikan pangkat, hadiah, dan sebagainya. Motivasi ini merupakan dorongan untuk kerja yang sumbernya dari luar individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, misalnya memberikan dedikasi yang tinggi dalam bekerja karena

upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian dan hukuman.

Menurut Herzberg dalam bukunya Handoko, yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah:

- a. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
- b. Kualitas pengendalian Teknik
- c. Kondisi kerja
- d. Hubungan kerja
- e. Status pekerjaan
- f. Keamanan kerja
- g. Kehidupan pribadi
- h. Penggajian upah.

Karakteristik motivasi kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada motivasi kerja Islam beserta prinsip-prinsip dasarnya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan.

### c. Tujuan Motivasi Kerja Islam

Secara umum tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga kerja.

Ada beberapa tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> H. Suwatno & D. Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 147.

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

#### **d. Indikator Motivasi Kerja Islam**

Adapun indikator dari motivasi kerja Islam adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

##### **1. Aqidah**

Motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang di maksud dengan akidah Islam adalah rukun iman.

---

<sup>26</sup> Abdurrahim, *Faham Tauhid dan Etos Kerja*, (Yogyakarta: CV Kuning Mas, 1993), 31.

## 2. Muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja.

## 3. Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.

## 4. Insentif

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

### e. **Motivasi Dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja dalam pandangan islam yaitu untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah dan juga bukan hanya mengejar hidup hidonis, bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan cara yang salah, akan tetapi bekerja untuk mencari nafkah yang istimewa dalam pandangan islam. Selama ini banyak orang yang bekerja hanya untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi. Oleh karena pekerja perlu

memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.<sup>27</sup> Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah QS. Saba':3-4.

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَا تَأْتِينَا السَّاعَةُ قُلْ بَلَىٰ وَرَبِّي لَتَأْتِيَنَّكُمْ عِلْمُ الْغَيْبِ لَا يُعْزَبُ  
عَنْهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ فِي السَّمَوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي  
كِتَابٍ مُّبِينٍ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ  
كَرِيمٌ

Artinya: ” Dan orang-orang kafir berkata, “hari berbangkit itu tidak akan datang kepada kami,” katakanlah”, pasti datang, demi, Tuhanku yang mengetahui yang ghaib, sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang kepadamu. Tidak ada tersembunyi darinya seberat dsarrahpun yang ada dilangit dan yang ada di bumi dan tidak ada pula yang lebih 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 adalah orang-orang yang bagiannya ampunan dan rezeki yang mulia.

Ayat Alquran ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari kiamat, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. Dengan cara ini Islam telah menanamkan satu motivasi dan arah beginilah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari

<sup>27</sup> Bhirawa Anoraga, “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”, *Jurnal JESTT*, Vol. 2, No. 7, (2015), 532.

manajer karena motivasi kerja berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan-tujuannya.<sup>28</sup>

## B. Studi Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

| No. | Judul/Tahun>Nama  | Isi  | Persamaan   | Perbedaan   |
|-----|---|--|---|---|
| 1.  | Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kyriad Grand Hotel, 2012, Penelitian dari Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustian. <sup>29</sup> | Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial satu variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan hubungan terhadap kinerja karyawan | Sama-sama membahas tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.  | Objek penelitian, tempat penelitian dan metode penelitian yang berbeda. |
| 2.  | Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian PT. PCI elektronik International, 2016, Penelitian dari Nur Rahma              | Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh                        | Sama-sama mengkaji tentang variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. | Berbeda tempat penelitian dan objek yang diteliti.                      |

<sup>28</sup> Siti Anisah, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus", *Skripsi*, (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014), 10.

<sup>29</sup> Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Malang". *Jurnal Modernisasi*, Vol. 8, No. 2, (2012), 145.

|    |   |   |  |   |
|----|---|---|--|---|
|    | Andayani dan Priskila Makiani. <sup>30</sup>  | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |  |   |
| 3. | Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang, 2017, Penelitian dari Kurniadi Kusuma. <sup>31</sup>     | Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan motivasi serta pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada. | Sama-sama mengkaji tentang variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.          | Berbeda tempat penelitian dan objek yang diteliti.      |
| 4. | Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, Penelitian dari Amajida Nurul Idzni. ini. <sup>32</sup> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan   | Sama-sama mengkaji tentang variabel pelatihan, variabel motivasi dan kinerja karyawan. | Objek penelitian berbeda dan metode penelitian berbeda. |

<sup>30</sup> Nur Rahma Andayani dan Priskila Makiani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, (2016), 41.

<sup>31</sup> Kurniadi Kusuma, "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang", *Skripsi*, (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017).

<sup>32</sup> Amajida Nurul Idzni, "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan", *Skripsi*, (Medan: Universitas Sumatera Utara Medan, 2017).

|    |  |   |   |  |
|----|--|---|---|--|
|    |  | signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.  |   |  |
| 5. | Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Ummat Kudus, 2014, Penelitian dari Siti Anisah. <sup>33</sup> .                               | Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja Islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus. | Sama-sama membahas variabel kinerja karyawan. | Objek penelitian berbeda.  |
| 6. | Pengaruh motivasi kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom TBK cabang Makassar, 2017, Penelitian dari Misna Kablina Nur. <sup>34</sup> | Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja.             | Sama-sama mengkaji variabel motivasi kerja.   | Objek yang diteliti berbeda dan variabel produktivitas kerja karyawan. |

<sup>33</sup> Siti Anisah, "Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus", *Skripsi*, (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014).

<sup>34</sup> Misna Kablina Nur, "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar", *Skripsi*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017).

|    |  |  |  |   |
|----|--|--|--|---|
| 7. | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam, 2018, Penelitian dari Rido Sanjaya. <sup>35</sup>                         | Hasil penelitian ini yaitu bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.                                  | Sama-sama mengkaji variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.  | Objek penelitian berbeda.                               |
| 8. | Pengaruh motivasi kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal, 2018, Penelitian dari Zumrotul Muhzinat. <sup>36</sup> | Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan. | Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. | Objek penelitian berbeda dan variabel etos kerja Islam. |
| 9. | Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, 2019, penelitian dari  | Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif signifikan ( $p < 0,05$ ) antara variabel pelatihan terhadap                       | Sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. | Tempat penelitian, objek dan metode penelitian berbeda. |

<sup>35</sup> Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

<sup>36</sup> Zumrotul Muhzinat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal", *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).

|     |  |   |   |   |
|-----|--|---|---|---|
|     | Dini Nur Hidayah. <sup>37</sup>  | kinerja karyawan.   |   |   |
| 10. | Pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank 9 Jambi Syariah, 2018, Penelitian dari Nurin Oktapiani. <sup>38</sup> | Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kinerja terhadap kinerja. | Sama-sama mengkaji variabel motivasi dan kinerja karyawan.            | Objek penelitian dan variabel kepemimpinan Islam berbeda. |
| 11. | Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang Medan, 2017, Penelitian dari                                | Hasil dari Pengujian secara simultan antara pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan   | Sama-sama membahas variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. | Objek penelitian berbeda.                                 |

<sup>37</sup> Dini Nur Hidayah, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening", *Skripsi*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

<sup>38</sup> Nurini Oktapiani, "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank 9 Jambi Syariah", *Skripsi*, (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018).

|     |  |  |   |  |
|-----|--|--|---|--|
|     | Rizqa Nurfadhilah. <sup>39</sup>   | terhadap kinerja   |   |  |
| 12. | Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT pegadaian (persero) cabang pusat Palembang, 2020, Penelitian dari Ranti Puspita Sari. <sup>40</sup> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                             | Sama-sama mengkaji variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. | Objek dan metode penelitian berbeda.     |
| 13. | Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari perspektif Islam, 2018, Penelitian dari Indri Andesta Dyastuti. <sup>41</sup>         | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan. | Sama-sama mengkaji variabel pelatihan dan kinerja karyawan.           | Tempat penelitian dan metode penelitian. |
| 14. | Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan   | Sama-sama mengkaji variabel pelatihan                                 | Tempat penelitian dan metode penelitian. |

<sup>39</sup> Rizqa Nurfadhilah, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan", *Skripsi*, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2017).

<sup>40</sup> Ranti Puspita Sari, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang", *Skripsi*, (Palembang: Universitas Sriwijaya, 2020).

<sup>41</sup> Indri Andesta Dyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

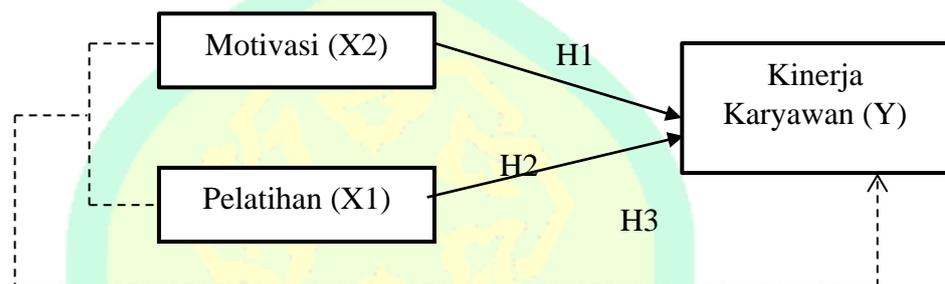
|     |  |  |   |   |
|-----|--|--|---|---|
|     | utama Makassar, 2018, Penelitian dari Ita Marini. <sup>42</sup>  | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. | dan kinerja karyawan.   |   |
| 15. | Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, 2016, Penelitian dari Lita Lestari. <sup>43</sup> | Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. | Sama-sama mengkaji variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. | Tempat penelitian dan metode penelitian yang berbeda. |

<sup>42</sup> Ita Marini, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar", *Skripsi*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

<sup>43</sup> Lita Lestari, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016).

### C. Kerangka Berpikir

Dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni pelatihan dan motivasi. Penentuan pelatihan dan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Keterangan:  = pengaruh secara parsial  
 = pengaruh secara simultan

X1: Pelatihan (variabel bebas)

X2: Motivasi (variabel bebas)

Y: Kinerja Karyawan (variabel terikat)

### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata, yaitu hupo yang berarti sementara dan tesis yang berarti pernyataan. Hipotesis merupakan tanggapan atau dugaan sementara yang memerlukan pengujian kembali akan kebenarannya dengan penelitian ilmiah.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Nizamuddin, *Metodologi Penelitian*, (Bengkalis-Riau: DOTPLUS, 2021), 98.

## **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.**

Pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk mencapai kinerja yang tinggi dapat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi. Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan akan tetapi secara keseluruhan, sehingga dalam kinerja ditunjukkan dalam berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, kepemimpinan atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.<sup>45</sup>

H<sub>0</sub>: Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.

H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.**

Motivasi juga diartikan aktivitas perilaku karyawan yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan

---

<sup>45</sup> Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, 7

agar karyawan dapat bekerja dengan terampil dan disiplin.<sup>46</sup> Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi karena terbentuknya motivasi yang kuat akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

H<sub>0</sub>: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Desa Laok Jang-Jang.**

Hipotesis terakhir digunakan oleh peneliti adalah untuk menguji apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Sehingga penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.

H<sub>3</sub>: Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu Desa Laok Jang-Jang.

---

<sup>46</sup> Irham Fahmi. *Manajemen Kerja*, 190.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menjawab permasalahan terkait kinerja karyawan pada pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip empiris dan menggunakan hipotesis untuk mempelajari sampel dan populasi, mengumpulkan informasi dengan peralatan, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik dan membuat hipotesis untuk menentukan pengujian.<sup>1</sup>

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono menjelaskan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Contohnya pendapatan, status sosial, produktivitas tenaga kerja, jenis kelamin, pendidikan, tingkat gaji, dll. Selanjutnya, menurut Kidder dalam Sugiyono menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Adapun jenis-jenis variabel adalah sebagai berikut:<sup>2</sup>

1. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel yang *stimulus, predicator, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Cv JL. Gegerkalong Hilir No. 84, 2019), 16-17.

<sup>2</sup> Ibid., 69

sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau mengakibatkan perubahan variabel dependen (terikat). Hal ini dapat mempengaruhi pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja menjadi variabel independen.

2. Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Definisi operasional Definisi yaitu variabel penelitian yang bersifat operasional dan praktik yang digunakan dalam subjek atau konteks penelitian. Di Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

| No | Variabel             | Definisi  | Indikator   | Sumber   |
|----|----------------------|---|---|--|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan | 1. Material<br>2. Mental<br>3. Spiritual<br>4. Persaudaraan | Mangkunegara Prabu Anwar, 2014, <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> , (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), 67. |

|   |                |   |   |   |
|---|----------------|---|---|---|
|   |                | tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.  |   | Rodi Syafrizal, Analisis Kinerja <i>Islamic Human Resources</i> Berdasarkan Metode <i>Maslahah Scorecard</i> (Studi Kasus Pada PT. Inalum), <i>AT-Tawassuth Jurnal Ekonomi Islam</i> , Vol. 4, No. 2, (2019), 282.  |
| 2 | Pelatihan (X1) | Pelatihan merupakan suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas | 1. Pengetahuan<br>2. Kemampuan<br>3. berpikir<br>4. Sikap<br>5. Kecakapan | Widyawaty Mashar, <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Intan Hulu</i> , 2015.<br><br>Sondang P Siagian, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 30. |
| 3 | Motivasi (X2)  | motivasi merupakan suatu  | 1. Aqidah<br>2. Muamalah  | Abdurrahim, <i>Faham Tauhid</i>   |

|  |  |  |                             |  |
|--|--|--|-----------------------------|--|
|  |  | kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk fokus dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan. | 3. Kebutuhan<br>4. Insentif | <i>dan Etos Kerja</i> , (Yogyakarta: CV Kuning Mas, 1993), 31. |
|--|--|--|-----------------------------|--|

### C. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan tujuan penelitian ini adalah di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean, Desa Laok Jang-Jang, Dusun Masjid, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69491. Pabrik Tahu UD. Andika dan UD. Hidayah digunakan sebagai lokasi penelitian. karena merupakan salah satu pabrik yang saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat di Kepulauan Kangean khususnya di Desa Laok Jang-Jang. Oleh karena itu, pabrik tahu ini memiliki jumlah karyawan yang cukup untuk dijadikan responden.

### D. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>3</sup> Yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep yang berjumlah 52 karyawan. Dengan rincian pabrik tahu UD. Andika

---

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 173.

mempunyai 2 cabang dengan jumlah 30 karyawan dan pabrik tahu UD. Hidayah mempunyai 1 cabang dengan jumlah 22 karyawan.

Menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.<sup>4</sup> Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang yaitu sebanyak 52 karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* tipe *Sampling* total. *Sampling* total ini merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data kuantitatif untuk menjawab permasalahan kinerja karyawan pada pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang. Data kuantitatif adalah suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan cara menguji hubungan antar variabel dan data yang dihasilkan berupa angka-angka dan dapat diolah atau dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Ibid.,174

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diolah langsung oleh organisasi atau perorangan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari penelitian yang meliputi jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang disebarakan melalui angket (kuesioner) kepada karyawan di pabrik tahu, mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang.

b. Data Sekunder

Data sekunder akan diperoleh dari literatur dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara khusus yang akan digunakan untuk menggali sebuah data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian.<sup>5</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk mendapatkan penjelasan atau informasi dengan cara tanya jawab bisa sambal bertatap muka ataupun

---

<sup>5</sup> Asep Saepul Handi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 49.

tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai. Dengan atau tanpa menggunakan pedoman.<sup>6</sup> Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Dengan demikian kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam pelaksanaannya angket diberikan kepada responden yaitu karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep yang sudah diambil dan diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, menganalisis dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan untuk memecahkan suatu masalah atau menguji suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala *likert* agar memudahkan responden dalam menjawab

---

<sup>6</sup> Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustakat Baru Press, 2019), 31.

pertanyaan atau pernyataan dari penulis. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator-indikator tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini jawaban responden dinilai berdasarkan skala likert sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. SS = Sangat Setuju diberi skor: 5
2. S = Setuju diberi skor: 4
3. KS = Kurang Setuju diberi skor: 3
4. TS = Tidak Setuju diberi skor: 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor: 1

## H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga dapat memenuhi syarat. Uji validitas ini dimaksud untuk mengetahui keterpaduan pertanyaan dan pernyataan yang digunakan apakah dapat mengukur sesuai dengan apa yang sedang diukur.<sup>8</sup>

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 93.

<sup>8</sup> Azur Juliandi, Irfan, Saprihal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Medan: UMSU PRESS, 2014), 85.

yang tidak valid akan menghasilkan validitas yang rendah. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang ada pada kuesioner sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dimana  $df = (n-k-1)$  dan dengan  $\alpha = 5\%$ . Jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$  maka hasilnya dinyatakan tidak valid dan jika  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka hasilnya dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam buku Ovan dan Andika Saputra Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya.<sup>9</sup> Instrumen yang bisa dipercaya, yang reliabelnya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Ada suatu nilai ketentuan dalam mengukur reliabilitas dengan cara melakukan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu konstruksi dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

---

<sup>9</sup> Ovan dan Andika Saputra, *CAMI Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), 4.

## I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji normalitas suatu distribusi data. Digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) terhadap persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan syarat signifikan  $> 0,05$  maka model regresi memenuhi normalitas.<sup>10</sup>

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna. Dikatakan terjadi multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,06. Dan sebaliknya apabila tidak terjadi multikolinieritas jika korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 ( $r \leq 0,06$ ). Jadi uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya variabel independen.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 38.

<sup>11</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 119.

Dapat dilakukan dengan cara lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance*  $> 1$  sedangkan VIF  $< 10$  maka hal ini menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah model regresi yang bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.<sup>12</sup> Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas bisa diketahui dengan melakukan uji Glejser antar variabel independen dengan residual regresi. Kriteria dalam mengambil keputusan adalah jika nilai signifikan korelasi  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ), artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikan korelasi  $< 0,05$ . ( $\alpha=5\%$ ), artinya terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dan dapat dilakukan dengan cara mencari model regresi dari variabel independen  $x$  terhadap variabel dependen  $y$ .<sup>13</sup> Fungsi yang digunakan dalam suatu studi

---

<sup>12</sup> Danang Sunyonto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 125.

<sup>13</sup> Andhita Dessy Wulansari, Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*,

empiris sebaiknya berbentuk linear. selain itu data dapat dikatakan linier jika nilai signifikan lebih besar dari alpha yang ditentukan yaitu 5% (0,05).

e. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak diprediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW diantara -2 dan +2 atau  $-2 < Dw \leq \pm 2$
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau  $DW > +2$

## 2. Pengujian Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen

---

<sup>14</sup> Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, 134.

(kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis ganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independen nya minimal 2.<sup>15</sup>

Dalam penelitian ini, analisis regresi ganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda untuk dua prediktor yaitu

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (Pelatihan Islam)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas ke dua (Motivasi Islam)

E = Error

b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi yang kecil

---

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*, 2017, 305

mengindikasikan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat kuat terhadap variabel dependen dan sebaliknya.<sup>16</sup>

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).<sup>17</sup>

Uji t dapat dilakukan dengan rumus uji korelasi parsial. Uji korelasi parsial dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel X dan Y dimana salah satu variabel X dibuat tetap (konstan). Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{parsial} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2_{parsial}}}$$

Keterangan:

---

<sup>16</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2016), 95.

<sup>17</sup> Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus*, 146.

$t_{hitung}$  = Nilai yang akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

$n$  = Jumlah sampel

$r_{parsial}$  = Nilai koefisien parsial

Kaidah Pengujian:

Jika  $t_{hitung} \geq$  dari  $t_{tabel}$  maka signifikan

Jika  $r_{hitung} \leq$  dari  $t_{tabel}$  maka tidak signifikan

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan istilah anova (*analysis of variance*). Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi maka dilakukan dengan membandingkan signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan ( $\text{sig} < 0,05$ ). Maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Riduwan dan Sunarto, *Pengaruh Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 20-21.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum obyek Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan**

Pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang adalah pabrik yang bergerak dibidang produksi pangan khususnya memproduksi tahu. Industri ini telah mendapatkan surat izin dari kepala Desa Laok Jang-Jang. Tempat usaha ini berada di Desa Laok Jang-Jang, RT 01/RW 01 dan RT 01/RW 02 Dusun Masjid 1 dan 2, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Sumenep. Pabrik tahu ini telah berdiri selama 5 tahun sejak tahun 2017 hingga saat ini. Pada tahun 2022 ini terdapat 2 pabrik tahu terbesar di Desa Laok Jang-Jang yaitu pabrik tahu UD. Andika dan UD. Hidayah dari total 6 pabrik tahu yang ada. Pabrik tahu UD. Andika mempunyai 2 cabang dengan jumlah karyawan 30 orang dan UD. Hidayah mempunyai 1 cabang dengan jumlah karyawan 22 orang.

Pabrik tahu UD Andika di pimpin oleh Bapak Sai yang letaknya berada di Desa Laok Jang-Jang Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep RT 01/RW02 Dusun Masjid 2. Sejak berdirinya pabrik tahu UD Andika hingga saat ini pabrik tahu ini mengalami peningkatan produksinya meskipun sempat jatuh bangun pada awal mula pendiriannya. Awalnya pabrik tahu ini di bangun masih dalam skala kecil atau dapat disebut industri rumah tangga yang hanya memiliki beberapa karyawan saja, pengolahan produk tahu dikelola sendiri oleh pemilik usaha yaitu Bapak Sai. Namun lama kelamaan seiring makin banyaknya konsumen, pabrik

tahu ini menjadi semakin besar dan memiliki banyak karyawan dan penjualan produk tahu sudah semakin luas namun masih di wilayah Pulau Kangean. Dan pemilik usahanya pun sudah tidak lagi mengelola secara langsung, akan tetapi hanya menggaji karyawan untuk mengatur keuangan dan pengawasan. Pabrik tahu UD Andika saat ini sudah memiliki asset-aset mesin yang lebih canggih seperti mesin *boiler* dan mesin penggiling yang dapat memudahkan proses produksi tahu, selain itu sekarang tidak kurang dari 40 pelanggan yang menjadi konsumen tetap yang tersebar di berbagai desa khususnya di Pulau Kangean.<sup>1</sup>

UD Hidayah merupakan pabrik tahu Bapak Hosai yang lokasinya berada di Desa Laok Jang-Jang Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep RT 01/RW 01 Dusun Masjid 1. Semenjak tahun 2018 pabrik tahu ini merubah posisi yang awal mulanya di belakang rumah sekarang diperluas dan di pindah ke depan rumahnya karena letaknya yang lebih mudah dijangkau oleh konsumen. Modal awal pabrik tahu ini sekitar Rp. 7.000.000 dan dipergunakan untuk membeli mesin penggiling, bahan baku dan peralatan yang dibutuhkan. Sejak berdirinya hingga saat ini pabrik tahu terus mengalami peningkatan dan meskipun pernah mengalami pasang surut dari tahun ketahun.

Dari segi produksi awalnya pabrik tahu ini mempunyai 3 karyawan yang merupakan dari kalangan keluarga sendiri namun seiring berkembangnya zaman UD Hidayah sekarang sudah mempunyai

---

<sup>1</sup> Sai, Hasil Wawancara, 3 April 2022.

cabang dan jumlah karyawan menjadi 22 orang dalam bidang yang berbeda-beda. Dari segi pemasaran awal mula pabrik tahu ini hanya dipasarkan ke masyarakat Desa Laok Jang-Jang saja. Lambat laun permintaan yang cukup banyak akhirnya dipasarkan ke luar Desa seperti Desa Kalisangka, Desa Bilis-Bilis dan Desa Kalikatak Kecamatan Arjasa. Hingga saat ini pemilik pabrik tahu tidak lagi terjun langsung dalam pembuatan tetapi hanya mengawasi dan mengambil keputusan saat ada masalah.<sup>2</sup>

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi

Untuk menyadarkan masyarakat bahwa makanan yang paling sehat adalah empat sehat lima sempurna yang mengandung banyak vitamin dan protein, yang semuanya terkandung dalam tahu.

### b. Misi

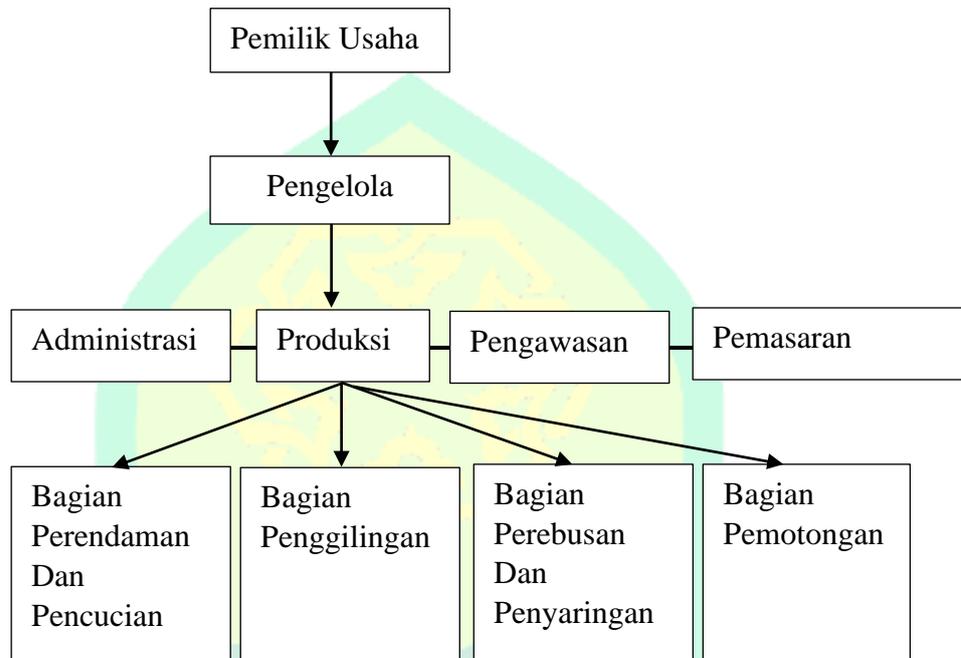
Kami akan memperluas jangkauan pemasaran tidak hanya di dalam wilayah tetapi juga di luar Pulau Kangean, sehingga memudahkan konsumen untuk mendapatkan produk tahu asli ala Indonesia.

---

<sup>2</sup> Hosaini, *Hasil Wawancara*, 4 April 2022.

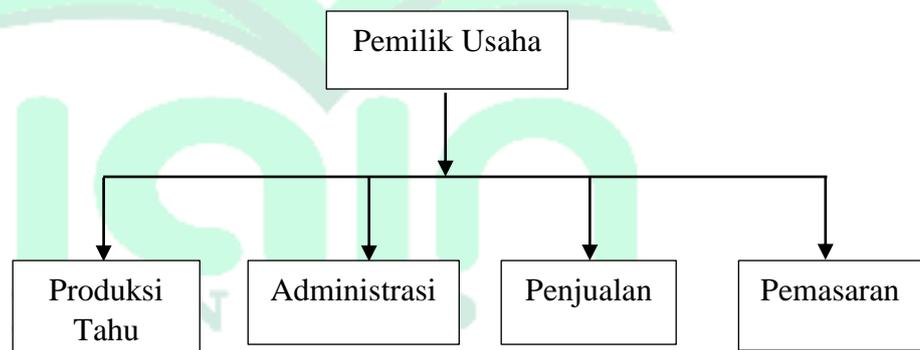
### 3. Struktur Organisasi

#### 1. Struktur Organisasi UD Andika



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD Andika (Data Sekunder, 2022).**

#### 2. Struktur Organisasi UD Hidayah



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi UD Hidayah (Data Sekunder, 2022).**

## B. Analisis Data Penelitian

Sebelum melakukan analisis, berikut adalah penjelasan mengenai data-data responden pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang yang digunakan sebagai sampel.

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1. | Laki-laki     | 37        | 71,2%      |
| 2. | Perempuan     | 15        | 28,8%      |
|    | Total         | 52        | 100%       |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari total responden berjenis kelamin perempuan 15 orang atau 28,8% dan dari total responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 71,2%. dapat disimpulkan bahwa karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang lebih dominan berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji ini dilakukan pada data awal atau data uji coba yang dikumpulkan terlebih dahulu dan diberikan kepada 30 responden. Responden uji coba ini dilakukan pada karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang.

a. Uji Validitas

Pengolahan data dilakukan secara komputasi dengan menggunakan program SPSS Versi 20 (*Statistical Program for Social Science*). Hasil pengolahan data untuk uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Pelatihan (X1)**

| No | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|------|----------|---------|------------|
| 1. | X1.1 | 0,704    | 0,361   | Valid      |
| 2. | X1.2 | 0,642    | 0,361   | Valid      |
| 3. | X1.3 | 0,627    | 0,361   | Valid      |
| 4. | X1.4 | 0,702    | 0,361   | Valid      |
| 5. | X1.5 | 0,773    | 0,361   | Valid      |
| 6. | X1.6 | 0,726    | 0,361   | Valid      |
| 7. | X1.7 | 0,676    | 0,361   | Valid      |
| 8. | X1.8 | 0,627    | 0,361   | Valid      |

Sumber: data primer, diolah 2022

Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05 dari 8 item kuesioner penelitian ini, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dari pada r-tabel, yang artinya seluruh item instrumen penelitian memiliki hubungan yang baik. Dengan demikian, 8 item kuesioner variabel pelatihan Islam ( $X_1$ ) adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk uji validitas variabel motivasi Islam ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

| No | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|------|----------|---------|------------|
| 1. | X2.1 | 0,501    | 0,361   | Valid      |
| 2. | X.22 | 0,667    | 0,361   | Valid      |
| 3. | X2.3 | 0,665    | 0,361   | Valid      |
| 4. | X2.4 | 0,745    | 0,361   | Valid      |
| 5. | X2.5 | 0,802    | 0,361   | Valid      |
| 6. | X2.6 | 0,690    | 0,361   | Valid      |
| 7. | X2.7 | 0,615    | 0,361   | Valid      |
| 8. | X2.8 | 0,497    | 0,361   | Valid      |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05 dari 8 item kuesioner penelitian ini, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel, yang artinya seluruh item instrumen penelitian memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, 8 item kuesioner variabel motivasi Islam (X<sub>2</sub>) adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|------|----------|---------|------------|
| 1. | Y.1  | 0,599    | 0,361   | Valid      |

|           |            |              |              |              |
|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>2.</b> | <b>Y.2</b> | <b>0,609</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>3.</b> | <b>Y.3</b> | <b>0,737</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>4.</b> | <b>Y.4</b> | <b>0,819</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>5.</b> | <b>Y.5</b> | <b>0,663</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>6.</b> | <b>Y.6</b> | <b>0,702</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>7.</b> | <b>Y.7</b> | <b>0,723</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |
| <b>8.</b> | <b>Y.8</b> | <b>0,765</b> | <b>0,361</b> | <b>Valid</b> |

Sumber: Data primer di olah, 2022

Dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05 dari 8 item kuesioner penelitian ini, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel, yang artinya seluruh item instrumen penelitian memiliki hubungan yang signifikan. Dengan demikian, 8 item kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid atau sah digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y), pelatihan Islam ( $X_1$ ) dan motivasi Islam ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji Reliabilitas**  
**Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y**

| <b>No.</b> | <b>Variabel</b>         | <b>Alpha Hitung</b> | <b>Alpha Cronbach</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>1.</b>  | <b><math>X_1</math></b> | <b>0,836</b>        | <b>0,60</b>           | <b>Reliabel</b>   |
| <b>2.</b>  | <b><math>X_2</math></b> | <b>0,804</b>        | <b>0,60</b>           | <b>Reliabel</b>   |
| <b>3.</b>  | <b>Y</b>                | <b>0,851</b>        | <b>0,60</b>           | <b>Reliabel</b>   |

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel pelatihan Islam ( $X_1$ ) menunjukkan nilai *alpha Cronbach* sebesar  $0,836 > 0,60$ , pengujian reliabilitas variabel motivasi Islam ( $X_2$ ) menunjukkan nilai *alpha Cronbach* sebesar  $0,804 > 0,60$ . Pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *alpha Cronbach* sebesar  $0,851 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### **C. Hasil Uji Deskriptif**

#### **1. Pengujian Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Uji *Kolmogorov- Smirnov* dilakukan untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov- Smirnov* yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak

terdistribusi secara normal.<sup>3</sup> Hasil uji normalitas data dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0E-7                    |
|                                    | Std. Deviation | 1.41135179              |
|                                    | Absolute       | .122                    |
| Most Extreme Differences           | Positive       | .122                    |
|                                    | Negative       | -.053                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .882                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .418                    |

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data: *Pengolahan SPSS Versi 20 diolah oleh peneliti 2022.*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dan bernilai signifikan, karena nilai hasil pengujiannya sebesar 0,418 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi (normal).

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antar variabel dalam suatu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. Multikolinieritas

<sup>3</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020),119-125

dapat dilihat dari *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Adanya multikolinieritas ditunjukkan dengan nilai  $\geq 0,01$  atau  $\leq 10$ .<sup>4</sup>

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)  | .720                        | 2.112      |                           | .341  | .735 |                         |       |
| 1 Pelatihan | .215                        | .091       | .199                      | 2.374 | .022 | .465                    | 2.151 |
| Motivasi    | .833                        | .091       | .762                      | 9.103 | .000 | .465                    | 2.151 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: *Pengolahan SPSS Versi 20 diolah oleh peneliti, 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel independen kurang dari 10, sehingga  $H_0$  di terima. Artinya model regresi berganda bebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan variansi dari residual dari satu pengamat ke pengamatan yang lain. Model regresi

<sup>4</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 160.

yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>5</sup>

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu persamaan regresi dapat dilihat melalui uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusannya adalah dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat lebih dari atau sama dengan 0,05.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                | 1.297                       | 1.285      |                           | 1.009  | .318 |
| 1 Pelatihan               | -.063                       | .055       | -.235                     | -1.139 | .260 |
| Motivasi                  | .056                        | .056       | .206                      | .997   | .323 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber Data: *Data diolah dengan SPSS Versi 20, 2022*

Berdasarkan Tabel 4.8 uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa nilai signifikan dari semua variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,260 atau 26,3% ( $0,260 > 0,05$ ) dan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,323 atau 32,3% ( $0,323 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

<sup>5</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS*, 128.

#### d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier ganda. Uji linieritas Dapat dilakukan dengan cara mencari model regresi dari variabel independen x terhadap variabel dependen y.<sup>6</sup> Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas X1 (Pelatihan)**

ANOVA Table

|                              |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan * Pelatihan | (Combined)     |                          | 467.510        | 13 | 35.962      | 8.048  | .000 |
|                              | Between Groups | Linearity                | 363.920        | 1  | 363.920     | 81.444 | .000 |
|                              |                | Deviation from Linearity | 103.590        | 12 | 8.633       | 1.932  | .061 |
|                              | Within Groups  |                          | 169.798        | 38 | 4.468       |        |      |
|                              | Total          |                          | 637.308        | 51 |             |        |      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Keterangan:

,061 = 0,061

Statistik Uji:

$P_{value} = 0,061$  (untuk garis regresi X1 terhadap Y)

$\alpha = 0,05$

Keputusan:

<sup>6</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 55.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas X1 diperoleh *P-value* sebesar 0,061 atau 61%. Karena  $p\_value > \alpha = 0,05$  atau 5%, maka garis regresi pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah linier.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas X2 (Motivasi)**

ANOVA Table

|                                    |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| (Combined)                         |                |                          | 555.460        | 13 | 42.728      | 19.838  | .000 |
| <b>Kinerja Karyawan * Motivasi</b> | Between Groups | Linearity                | 524.040        | 1  | 524.040     | 243.301 | .000 |
|                                    |                | Deviation from Linearity | 31.421         | 12 | 2.618       | 1.216   | .308 |
|                                    | Within Groups  |                          | 81.847         | 38 | 2.154       |         |      |
|                                    | Total          |                          | 637.308        | 51 |             |         |      |

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Keterangan:

,308 = 0,308

Statistik Uji:

$P\_value = 0,308$  (untuk garis regresi X2 terhadap Y)

$\alpha = 0,05$

Keputusan:

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas X2 diperoleh *P-value* sebesar 0,308 atau 30,8%. Karena  $p\_value > \alpha = 0,05$  atau 5%, maka garis regresi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah linier.

### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan alat uji dalam suatu model yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dalam satu waktu. Cara yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi yaitu dengan menggunakan *Durbin Watson*.<sup>7</sup> Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .917 <sup>a</sup> | .841     | .834              | 1.440                      | 1.650         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022*

Berdasarkan tabel 4.11 maka hasil uji autokorelasi diperoleh nilai  $dw = 1.650$ . Untuk mengetahui terdapat autokorelasi atau tidak maka terlebih dahulu di hitung  $du$  dan  $dl$  sebagai berikut:

| N  | D     | DL    | DU    | 4-DL  | 4-DU  |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 52 | 1.650 | 1,474 | 1,633 | 2,526 | 2,367 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $du = 1,633$ ,  $4-du = 2,367$ , dan nilai  $DW = 1,650$ . Apabila dimasukkan dalam rumus kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

<sup>7</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 159.

$$= du < DW < 4-du$$

$$= 1,633 < 1,650 < 2,367$$

Karena DW terletak di antara  $du$  dan  $4-du$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima, artinya tidak ada masalah autokorelasi.

## D. Hasil Uji Hipotesisi

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |              |       |      |       |      |
|---------------------------|----------------|--------------|-------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized | Standardized |       | T    | Sig.  |      |
|                           | Coefficients   | Coefficients |       |      |       |      |
|                           | B              | Std. Error   | Beta  |      |       |      |
|                           | (Constant)     | .720         | 2.112 |      | .341  | .735 |
| 1                         | Pelatihan      | .215         | .091  | .199 | 2.374 | .022 |
|                           | Motivasi       | .833         | .091  | .762 | 9.103 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS Versi 20,2022.*

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 0,720 + 0,215 X_1 - 0,833 X_2$ . Maka dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,720. Hal ini berarti, jika variabel pelatihan dan motivasi dianggap constant atau tetap (0), maka tingkat kinerja karyawan sebesar 0,720.

- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif yaitu sebesar 0,215, artinya jika pelatihan ditingkatkan dan variabel motivasi Islam dianggap tetap maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang. Artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,5%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,833. Hal ini berarti, jika motivasi ditingkatkan dan variabel pelatihan dianggap tetap maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang baik di pabrik tahu Desa Laok Jang-Jang sebesar 0,833%. Artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,3%.

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian regresi parsial individual yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Y secara parsial.<sup>8</sup> Hasil untuk pengujian parsial atau bisa dikenal uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |
|       | <b>1</b> (Constant)         | .720       | 2.112                     |   |      |

<sup>8</sup> Desy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, 72.

|           |      |      |      |       |      |
|-----------|------|------|------|-------|------|
| Pelatihan | .215 | .091 | .199 | 2.374 | .022 |
| Motivasi  | .833 | .091 | .762 | 9.103 | .000 |

a. Variabel dependent: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS versi 20 diolah oleh peneliti, 2022*

Berdasarkan hasil yang ada di tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  pada koefisien  $X_1$  (Pelatihan) mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.374 > 2.010$ ), nilai signifikansi dari hasil uji t sebesar  $0,022 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  pada koefisien  $X_2$  (Motivasi) mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.103 > 2.010$ ), nilai signifikansi dari hasil uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi maka dilakukan dengan membandingkan signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan ( $sig < 0,05$ ) atau membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Riduwan dan Sunarto, *Pengaruh Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, 20-21.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 535.720        | 2  | 267.860     | 129.200 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual | 101.588        | 49 | 2.073       |         |                   |
| Total      | 637.308        | 51 |             |         |                   |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: *Data Diolah dengan SPSS Versi 20, 2022.*

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F sebesar 129,200 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F tabel ( $n-k$ ) = 49 diperoleh nilai 3,19. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga secara simultan (bersama-sama) pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi *R Square* digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel Y yang disebabkan oleh variabel X.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .917 <sup>a</sup> | .841     | .834              | 1.440                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS Versi 20, 2022.*

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,841 atau 84,1%. Artinya besar pengaruh variabel pelatihan dan

motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,1%. Adapun sisanya 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep dengan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0,215. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,374 dengan nilai signifikan  $0,022 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel}$  2,010, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,374 > 2,010$ , pernyataan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila pelatihan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, jika kualitas pelatihan buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Selain itu ditunjukkan dengan deskripsi jawaban responden terkait variabel pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

| No | Kategori | Frekuensi | Presentase | Kesimpulan |
|----|----------|-----------|------------|------------|
|----|----------|-----------|------------|------------|

|                     |               |           |             |   |
|---------------------|---------------|-----------|-------------|---|
| 1.                  | Sangat Setuju | 13        | 25%         | Mayoritas responden setuju jika mengikuti pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan           |
|                     | Setuju        | 32        | 61,5        |   |
| Kurang Setuju       | 7             | 13,5%     |             |   |
| Tidak Setuju        | -             | -         |             |   |
| Sangat Tidak Setuju | -             | -         |             |   |
|                     | <b>Total</b>  | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 2.                  | Sangat Setuju | 14        | 26,9%       | Mayoritas responden setuju jika perusahaan meningkatkan rasa ingin tahu dan pengetahuan                     |
|                     | Setuju        | 26        | 50%         |   |
| Kurang Setuju       | 12            | 23,1%     |             |   |
| Tidak Setuju        | -             | -         |             |   |
| Sangat Tidak Setuju | -             | -         |             |   |
|                     | <b>Total</b>  | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 3.                  | Sangat Setuju | 9         | 17,3%       | Mayoritas responden setuju jika perusahaan memberikan kesempatan saya untuk meningkatkan kemampuan karyawan |
|                     | Setuju        | 32        | 61,5%       |   |
| Kurang Setuju       | 11            | 21,2%     |             |   |
| Tidak Setuju        | -             | -         |             |   |
| Sangat Tidak Setuju | -             | -         |             |   |
|                     | <b>Total</b>  | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 4.                  | Sangat Setuju | 7         | 13,5%       | Mayoritas responden setuju jika Perusahaan mengembangkan kecepatan karyawan dalam melakukan tugasnya        |
|                     | Setuju        | 30        | 57,7%       |   |
| Kurang Setuju       | 14            | 26,9%     |             |   |
| Tidak Setuju        | 1             | 1,9%      |             |   |
| Sangat Tidak Setuju | -             | -         |             |   |
|                     | <b>Total</b>  | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 5.                  | Sangat Setuju | 5         | 9,6%        | Mayoritas responden setuju jika menerima resiko atas tindakan yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan      |
|                     | Setuju        | 31        | 59,6%       |   |
| Kurang Setuju       | 15            | 28,8%     |             |   |
| Tidak Setuju        | 1             | 1,9%      |             |   |
| Sangat Tidak Setuju | -             | -         |             |   |
|                     | <b>Total</b>  | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
|                     | Sangat Setuju | 4         | 7,7%        | Mayoritas responden setuju jika   |
|                     | Setuju        | 32        | 61,5%       |   |
|                     | Kurang Setuju | 14        | 26,9        |   |

|    |                     |              |             |   |
|----|---------------------|--------------|-------------|---|
| 6. | Tidak Setuju        | 2            | 3,8%        | memberi ucapan salam sebelum dan sesudah bekerja  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -            | -           |   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b>    | <b>100%</b> |   |
| 7. | Sangat Setuju       | 4            | 7,7%        | Mayoritas responden setuju jika menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat |
|    | Setuju              | 35           | 67,3%       |   |
|    | Kurang Setuju       | 10           | 19,2%       |   |
|    | Tidak Setuju        | 3            | 5,8%        |   |
|    | Sangat Tidak Setuju | -            | -           |   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b>    | <b>100%</b> |   |
| 8. | Sangat Setuju       | 10           | 19,2%       | Mayoritas responden setuju jika melakukan semua pekerjaan dengan baik                           |
|    | Setuju              | 31           | 59,6%       |   |
|    | Kurang Setuju       | 11           | 21,2%       |   |
|    | Tidak Setuju        | -            | -           |   |
|    | Sangat Tidak Setuju | -            | -           |   |
|    |                     | <b>Total</b> | <b>52</b>   |   |

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju bahwa pelatihan dapat meningkatkan mutu, keterampilan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini juga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah Hidayati yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Fundraiser* Pada Dompot Dhuafa Sumsel. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja di dompet dhuafa Sumsel berpengaruh terhadap kinerja *fundraiser*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-jang Kabupaten Sumenep dengan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,833. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,103 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel}$  2,010 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9,103 > 2,010$ . Pernyataan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya apabila motivasi menurun kinerja karyawan juga akan menurun atau buruk. Selain itu ditunjukkan dengan deskripsi jawaban responden terkait variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

| No | Kategori      | Frekuensi | Presentase | Kesimpulan                 |
|----|---------------|-----------|------------|----------------------------|
|    | Sangat Setuju | 14        | 26,9%      | Mayoritas responden setuju |
|    | Setuju        | 30        | 57,7%      |                            |

|    |                     |           |             |  |
|----|---------------------|-----------|-------------|--|
| 1. | Kurang Setuju       | 7         | 13,5%       | jika rukun iman menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan  |
|    | Tidak Setuju        | 1         | 1,9%        |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 2. | Sangat Setuju       | 13        | 25%         | Mayoritas responden setuju jika bekerja untuk kepentingan dunia dan akhirat                              |
|    | Setuju              | 30        | 57,7%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 9         | 17,3%       |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 3. | Sangat Setuju       | 8         | 15,4%       | Mayoritas responden setuju jika sebelum mengawali aktivitas diawali dengan ber do'a                      |
|    | Setuju              | 29        | 55,8%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 13        | 25%         |  |
|    | Tidak Setuju        | 2         | 3,8%        |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 4. | Sangat Setuju       | 9         | 17,3%       | Mayoritas responden setuju jika dalam kesibukan bekerja tidak lupa melaksanakan kewajiban sholat 5 waktu |
|    | Setuju              | 32        | 61,5%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 11        | 21,2%       |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 5. | Sangat Setuju       | 11        | 21,2%       | Mayoritas responden setuju jika melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT                  |
|    | Setuju              | 27        | 51,9%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 13        | 25%         |  |
|    | Tidak Setuju        | 1         | 1,9%        |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 6. | Sangat Setuju       | 7         | 13,5%       | Mayoritas responden setuju jika bekerja guna untuk mencukupi kebutuhan sandang papan                     |
|    | Setuju              | 34        | 65,4%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 11        | 21,2%       |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |

|    |                     |           |             |   |
|----|---------------------|-----------|-------------|---|
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 7. | Sangat Setuju       | 9         | 17,3%       | Mayoritas responden setuju jika Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan |
|    | Setuju              | 32        | 61,5%       |   |
|    | Kurang Setuju       | 10        | 19,2%       |   |
|    | Tidak Setuju        | 1         | 1,9%        |   |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 8. | Sangat Setuju       | 10        | 19,2%       | Mayoritas responden setuju jika Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan                                  |
|    | Setuju              | 33        | 63,5%       |   |
|    | Kurang Setuju       | 9         | 17,35       |   |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |   |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |

Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan deskripsi jawaban dari responden diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mengetahui perbedaan antara sukses dan gagalanya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lita Lestari yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis kedua diterima bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep.

### 3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu di Desa Laok Jang-Jang

Secara simultan variabel pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $129,200 > 3,18$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya pelatihan dan motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-jang Kabupaten Sumenep hal ini ditunjukkan dengan deskripsi jawaban responden terkait variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (X2)**

| No | Kategori            | Frekuensi | Presentase  | Kesimpulan   |
|----|---------------------|-----------|-------------|--|
| 1. | Sangat Setuju       | 20        | 38,5%       | Mayoritas responden setuju jika melakukan pekerjaannya dengan tekun dan jujur. |
|    | Setuju              | 30        | 57,7%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 2         | 3,8%        |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 2. | Sangat Setuju       | 18        | 34,6%       | Mayoritas responden setuju jika bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan      |
|    | Setuju              | 29        | 55,8%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 5         | 9,6%        |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    |                     | -         | -           |  |

|    |                     |           |             |  |
|----|---------------------|-----------|-------------|--|
|    | Sangat Tidak Setuju |           |             |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 3. | Sangat Setuju       | 15        | 28,8%       | Mayoritas responden setuju jika melakukan pekerjaan dengan tekun dan penuh rasa tanggung jawab                         |
|    | Setuju              | 30        | 57,7%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 7         | 13,5%       |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 4. | Sangat Setuju       | 16        | 30,8%       | Mayoritas responden setuju jika memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya |
|    | Setuju              | 29        | 55,8%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 7         | 13,5%       |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 5. | Sangat Setuju       | 16        | 30,8%       | Mayoritas responden setuju jika berdo'a sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.                                       |
|    | Setuju              | 33        | 63,5%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 3         | 5,8%        |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 6. | Sangat Setuju       | 16        | 30,8%       | Mayoritas responden setuju jika bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT.   |
|    | Setuju              | 28        | 53,8%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 7         | 13,5%       |  |
|    | Tidak Setuju        | 1         | 1,9%        |  |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |  |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |  |
| 7. | Sangat Setuju       | 20        | 38,5%       | Mayoritas responden setuju jika mendapatkan  |
|    | Setuju              | 27        | 51,9%       |  |
|    | Kurang Setuju       | 5         | 9,6%        |  |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |  |

|    |                     |           |             |   |
|----|---------------------|-----------|-------------|---|
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           | tik kerja yang saling mendukung   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |
| 8. | Sangat Setuju       | 21        | 40,4%       | Mayoritas responden setuju jika kondisi di tempat kerja dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi. |
|    | Setuju              | 25        | 48,1%       |   |
|    | Kurang Setuju       | 6         | 11,5%       |   |
|    | Tidak Setuju        | -         | -           |   |
|    | Sangat Tidak Setuju | -         | -           |   |
|    | <b>Total</b>        | <b>52</b> | <b>100%</b> |   |

Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan deskripsi jawaban atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa kinerja yang berkualitas merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu. sehingga dengan adanya karyawan yang berprestasi dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizo Nurfadhillah dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai F yaitu 10,623 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Dari uraian diatas maka hipotesis pertama diterima bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten  
Sumenep.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan terhadap 52 sampel responden dalam penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Pabrik Tahu Kepulauan Kangean Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep, yang ditunjukkan dengan hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,347. Probabilitas kesalahan  $0,022 < 0,05$ , pernyataan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep, yang ditunjukkan dengan hasil uji t (uji parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,103. Probabilitas kesalahan  $0,000 < 0,05$ , pernyataan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Secara simultan variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep, yang ditunjukkan dengan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 129,200 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil uji

koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,841 atau 84,1%. Artinya besar pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 84,1%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyarankan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Pemilik Usaha Pabrik Tahu**

Berdasarkan hasil analisis, pelatihan dan motivasi secara Bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik tahu di Desa Laok Jang-Jang Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu hendaknya perusahaan tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah diterapkan, khususnya untuk kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti pelatihan dan motivasi dll.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dikarenakan penelitian ini masih banyak kekurangan, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda dan jumlah sampelnya diperluas lagi agar dapat digeneralisasikan dengan lingkungan yang lebih luas sehingga akan diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bukan sekedar bahan referensi demi memenuhi tugas akademik, akan tetapi dapat dijadikan sebagai motivasi untuk melangkah agar dapat merealisasikan hasil penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. *Faham Tauhid dan Etos Kerja*. Yogyakarta: CV Kuning Mas.
- Al-Faizin Abdul Wahid. *Sepenggal Cerita Sejuta Makna*. Depok: Gema Insani.
- Andayani, Nur Rahma dan Priskila Makiani. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2016.
- Anisah, Siti. “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus”. *Skripsi*. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014.
- Anisah, Siti. “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus”. *Skripsi*. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014.
- Anjani, Resty Fawzia. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS”. *Jurnal*, 2013.
- Anoraga, Bhirawa. “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”. *Jurnal JESTT*, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Baharuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. Malang: Guepedia, 2021.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Damingun. “Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2016.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Bandung: CV. Gema Risalah Press, 2012.
- Dyastuti, Indri Andesta. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Dyastuti, Indri Andesta. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”. *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Fauzi, Akhmad, Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga Universitas Press, 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2016.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Handi, Asep Saepul. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hidayah, Dini Nur. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019.
- Hidayati, Aminah. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja *Fundraiser* Pada Dompot Dhuafa Sumsel". *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Idzni, Amajida Nurul. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan", *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara Medan, 2017.
- Kusuma, Kurniadi, "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang." *Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Lestari, Lita. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Manurung, Sapriyal, Irfan dan Azur Juliandi. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS, 2014.
- Marini, Ita. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar". *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.

- Mashar, Widyawaty. *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Intan Hulu*, 2015.
- Muhzinat, Zumrotul. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal”*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018.
- Nafi, Muhammad. *Pendidikan dalam Konsep Imam Al-Ghazali*. Yogyakarta: Deepublis, 2017.
- Nizamuddin. *Metodologi Penelitian*. Bengkalis-Riau: DOTPLUS, 2021.
- Nolisa, Elga dan Edalmen, ”Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2021.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Nur, Misna Kablina. ”Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar”. *Skripsi*. Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2017.
- Nurfadhilah, Rizqa. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan”*. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2017.
- Oktapiani, Nurini. *“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Syariah”*. *Skripsi*. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018.
- Ovan dan Andika Saputra. *CAMI Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.
- Paramansyah, Arman, Ade Irvy Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsih, 2021.
- Rachmawati, Watie. *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran jasa*, 2016.
- Riduwan dan Sunarto. *Pengaruh Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2004.
- Said, Muh. *Pengantar Ekonomi Islam*. Pekanbaru: Suska Press, 2008.

- Samsuni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam AlQuran". *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 2019.
- Sanjaya, Rido. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Skripsi*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Sari, Ranti Puspita. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang". *Skripsi*. Palembang: Universitas Sriwijaya, 2020.
- Shaleh, Mahadin. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta Cv JL. Gegerkalong Hilir No. 84, 2019.
- Sujarweni, Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.
- Sunyonto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Suwanto, H, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suwatno, H. & D. Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syafrizal, Rodi. "Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus Pada PT. Inalum)". *AT-Tawassuth Jurnal Ekonomi Islam*. 2019.
- Syah, Amirul. *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2021.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Yunarifah, Usri Nani dan Lilik Kustian. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kebon Agung Malang". *Jurnal Modernisasi*, 2012.
- Yunia, Noorma. "Manajemen dan Kinerja Ditinjau Dalam Perspektif Islam". *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*. 2017.