

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR SYARIAH AL-  
MABRUR PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh

**DEVY ARISKA**

**NIM : 210815056**

Pembimbing:

**Dr. AJI DAMANURI, M.E.I.**

NIP. 197506022002121003

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2019**

## ABSTRAK

**Devy, Ariska.** 2019. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.* **Skripsi,** Jurusan Perbankan Syariah (PS) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing, Dr. Aji Damanuri, M.E.I.

**Kata Kunci : Meningkatkan Kemampuan, Motiv, Hasil Kerja**

Dalam perkembangan lembaga keuangan syariah khususnya di BPR Syariah tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Penelitian ini didasari pemikiran peneliti bahwa Ponorogo merupakan kota yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam. Namun pada kenyataannya jumlah bank syariah hanya sedikit. Diantaranya adalah BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Dalam kegiatan yang ada di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo yang dalam penelitian ini memfokuskan pada pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang mayoritas bukan berlatarbelakang syariah. Dengan adanya hal tersebut, pemimpin BPRS Al-Mabrur berupaya untuk mengikutkan ataupun memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawannya. Dengan harapan, para karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prinsip syariah, dan para karyawan mampu mempraktekkan ilmu yang di dapat dari pelatihan agar mencapai kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh BPRS Al-Mabrur. Masalah yang lain terjadi karna adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini dibuktikan ketika ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan yang ada di BPRS Al-Mabrur masih belum konsisten dalam melayani para nasabah. Hal ini dibuktikan ketika CS dan AO belum bisa menahan emosi ketika terjadi suatu kendala.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo? (2) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo? (3) apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo?. Adapun penelitian kuantitatif ini pendekatan yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 34 karyawan dengan menggunakan regresi linier ganda dengan bantuan *software* SPSS 21. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan variable pelatihan berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar 0,352 dan motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar 0,533. Begitu juga variable pelatihan dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 23,516 > 2,29$ .

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Devy Ariska

Nim : 210815056

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *munaqasah*.

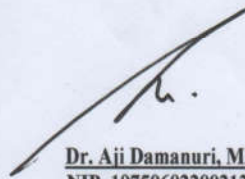
Ponorogo, 16 Mei 2019

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam  
IAIN Ponorogo

Pembimbing



**Agung Eko Purwana, SE, MSI**  
NIP. 197306252003121002



**Dr. Aji Damanuri, M.E.I.**  
NIP. 197506022002121003



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Devy Ariska  
NIM : 210815056  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu,  
Tanggal : 22 Mei 2019

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 28 Mei 2019

**Tim Penguji:**

1. Ketua Sidang : Agung Eko Purwana, SE, MSI
2. Penguji I : Ika Susilawati, S.E., M.M.
3. Penguji II : Dr. Aji Damanuri, M.E.I

Ponorogo, 29 Mei 2019  
Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

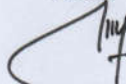
Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devy Ariska  
NIM : 210815056  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

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

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 28 Mei 2019

Penulis  
  
Devy Ariska

---



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

Jl. Pramuka 156 Ponorogo 6347 Telp. (0352) 481277

Website : [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devy Ariska

NIM : 210815056

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 16 Mei 2019

Penulis,  
  
Devy Ariska



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam Pasal 1 UU Nomor 21 Tahun 2008, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk yang lainnya dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan taraf hidup masyarakat<sup>1</sup>. Di Indonesia regulasi mengenai bank syariah tertuang dalam UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>2</sup>

Dalam persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu-kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan pengetahuan,

---

<sup>1</sup>Rizal Yaya, dkk, *Akuntansi Perbankan Syariah Teori dan Praktik Kontenporer* ( Jakarta : Salemba Emat, 2016), 48.

<sup>2</sup>Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009), 61.

dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>1</sup> Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi atau kinerja yang tinggi.<sup>2</sup>

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.<sup>3</sup> Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>4</sup>

Kinerja merupakan hasil mengenai tingkat pelaksanaan kebijakan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kriteria atau keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan.<sup>5</sup> Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 150.

<sup>3</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* ( Jakarta : Rajawali Press, 2016), 203.

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Rosdakarya, 2000), 67.

<sup>5</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 60.

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 150-151.



Karena para karyawan biasanya jarang secara tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, mereka harus perlu dilatih agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.<sup>7</sup>

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.<sup>8</sup>

Adanya pelatihan ini memiliki dua tujuan, yang pertama untuk menutupi *gap* antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan. Kedua untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran organisasi. Adanya latihan (*training*) adalah dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Adanya latihan digunakan untuk menyiapkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.<sup>9</sup> Jika pelatihan tinggi, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya jika pelatihan rendah maka kinerja akan rendah.

Selain itu, kinerja yang kurang baik atau jelek bisa berarti bahwa kegiatan seleksi, latihan atau pengembangan perlu ditinjau kembali, atau juga bisa disebabkan oleh motivasi kerja karyawan.<sup>10</sup> Motivasi adalah perilaku bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan - kebutuhan yang

---

<sup>7</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014)*, 9.

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

<sup>9</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 103-104.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 9.

diinginkan.<sup>11</sup> Motivasi merupakan salah satu komponen yang penting didalam proses kerja guna untuk meraih kesuksesan baik sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari berbagai jenis alasan. Akan tetapi, tidak semua individu memiliki dorongan atau motivasi yang positif. Adakalanya seseorang membutuhkan orang lain untuk membantu memberikan dorongan atau motivator.<sup>12</sup>

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>13</sup> Jika motivasi tinggi, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja akan rendah.

Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan yang lama, yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Latihan dapat juga dilakukan ketika tingkat kecelakaan atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi* ( Bandung : Alfabeta, 2016), 107.

<sup>12</sup> Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2007) 183-184.

<sup>13</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 216.

<sup>14</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 107-108.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>15</sup>

Dalam perkembangan lembaga keuangan syariah khususnya di BPR Syariah tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Penelitian ini didasari pemikiran peneliti bahwa ponorogo merupakan kota yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam. Namun pada kenyataannya jumlah bank syariah hanya sedikit. Diantaranya adalah BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Dalam kegiatan yang ada di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo yang dalam penelitian ini memfokuskan pada pelatihan dan motivasi kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang mayoritas bukan berlatarbelakang syariah. Dengan adanya hal tersebut, pemimpin BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo berupaya untuk mengikutkan ataupun memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawannya. Dengan harapan, para karyawan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prinsip syariah, dan para karyawan mampu mempraktekkan ilmu yang di

---

<sup>15</sup> Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

dapat dari pelatihan agar mencapai kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh BPRS Al-Mabrur. Pada kenyataannya kinerja para karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo masih kurang. Hal ini dibuktikan ketika terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan yang ada di BPRS Al-Mabrur masih belum konsisten dalam melayani para nasabah. Hal ini dibuktikan ketika CS dan AO belum bisa menahan emosi ketika terjadi suatu kendala.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anriza, Rizal dan Joko dalam jurnal pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika, bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil koefisien estimasi sebesar 0,024 yang artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Berdasarkan hal tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut, penjelasan-penjelasan diatas yang telah diuraikan, peneliti menarik kesimpulan mengenai pelatihan dan motivasi dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

---

<sup>16</sup> Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. No. 2 (Mei 2017), 243.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang penulis ajukan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini, yaitu diantaranya untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini menurut penulis diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

## 1. Manfaat Penelitian Bagi Teoritis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dalam bidang perbankan syariah yang bermanfaat bagi pembaca dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda serta menjadi salah satu referensi bagi kepentingan akademisi.

## 2. Manfaat Penelitian Terapan

### a. Bagi BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

Sebagai acuan untuk menyempurnakan kinerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan untuk strategi optimalisasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Akademisi

Merupakan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan sebagai salah satu referensi bagi kepentingan akademisi.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam laporan penelitian ini, penulis membagi tiga bagian. Untuk yang pertama bagian awal, kedua bagian inti dan yang ketiga bagian penutup. Untuk memudahkan dalam pemahaman dan memperjelas arah dari pembahasan penelitian dan penulisan ini. Laporan penelitian ini di sistematiskan menjadi lima bab, antaralain:

**BAB I Pendahuluan.** Bab ini berisi tentang pengantar dari laporan penelitian, yaitu meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II Landasan Teori.** Bab ini berisi tentang hal-hal yang bersangkutan dengan materi yang akan dibahas dalam penelitian. Beberapa pokok pembahasan diantaranya adalah tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III Metode Penelitian.** Bab ini berisi beberapa sub bab yaitu antara lain rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode pengolahan dan teknik analisis data.

**BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.** Bab ini berisi hasil pengujian instrumen, pengujian deskripsi, hipotesis dan pembahasan.

**BAB V Penutup.** Bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran. Di dalam bab penutup ini meliputi pembahasan untuk menjelaskan serta menjawab pertanyaan-pertanyaan di rumusan masalah.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA  
BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

**A. Landasan Teori**

**1. Pelatihan**

**a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang di hadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.<sup>1</sup>

Pelatihan melibatkan segala sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.<sup>2</sup> Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar

---

<sup>1</sup>Donni Joni Priansa, *Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 176.

<sup>2</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 370.



pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.<sup>3</sup> Pembuatan program pelatihan kerja harus didasarkan pada analisis kebutuhan (analisis organisasi, analisis jabatan, dan analisis kualitas individu karyawan). Disamping itu pula, dapat melalui analisis *turn over* kerja, tingkat absensi, prestasi kerja, produktivitas dan efektivitas organisasi perusahaan.<sup>4</sup>

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.<sup>5</sup> Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.<sup>6</sup>

Sebagai contoh, pegawai penjualan akan melihat bahwa pegawai memiliki pengetahuan produk yang kurang ketika produk baru muncul atau produk lama di *upgrade*. Seringkali kedalaman kebutuhan tersebut dinilai untuk menentukan pengetahuan yang

---

<sup>3</sup> Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 103.

<sup>4</sup> Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2016), 62.

<sup>5</sup> Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70.

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 192.

kurang dari pegawai penjualan. Setelah pelatihan, penilaian dapat dilihat sebagai solusi untuk memberikan informasi yang aktual.<sup>7</sup>

#### **b. Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

##### 1) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya baik atau meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

##### 2) Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan mutu kerja berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi

##### 3) Meningkatkan Ketetapan dalam Perencanaan SDM

Pelatihan yang baik mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang.

##### 4) Meningkatkan Moral Kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik.

---

<sup>7</sup> Donni Joni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 276.

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 69.

5) Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu, lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6) Menunjang Pertumbuhan Pribadi<sup>9</sup>

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memajukan dalam bidang kepribadian, intelektual dan ketrampilan.

**c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

1) Produktivitas<sup>10</sup>

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2) Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbesar kualitas pegawai, namun dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja.

3) Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi sehingga dilakukan

---

<sup>9</sup> Ibid., 70.

<sup>10</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 177.

dengan sebaik-baiknya.

4) Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kesemuanya pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai.

6) Pencegahan Kadaluarsa<sup>11</sup>

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai bersifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

**d. Teknik Latihan dan Pengembangan**

Program dari latihan dirancang guna untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi serta memperbaiki kepuasan kerja.

---

<sup>11</sup> Ibid., 177-178.

Ada dua kategori yaitu antara lain:<sup>12</sup>

1) *On-The-Job Training*

Metode ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Seorang karyawan akan dilatih dalam pekerjaan baru langsung dari pelatih yang berpengalaman. Teknik yang digunakan biasanya sebagai berikut:

a) Rotasi Jabatan.

Memberikan pengetahuan kepada para karyawan tentang bagian-bagian sebuah organisasi yang berbeda-beda.

b) Latihan Intruksi Pekerjaan

Untuk melatih para karyawan tentang bagaimana cara pelaksanaan pekerjaan yang mereka kerjakan sekarang.

c) Magang (*Apprenticeship*)

Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman.

d) *Coaching*

Atasan memberikan bimbingan serta pengarahan keadaan pegawai dalam melaksanakan sebuah tugas. Hubungan atasan dengan pegawai sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

e) Penugasan Sementara

Penempatan seorang pegawai pada suatu posisi

---

<sup>12</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014), 112.

manajerial atau sebagai anggota panitia dalam waktu tertentu.

2) Metode simulasi<sup>13</sup>

a) Metode Studi Kasus

Pegawai yang terlibat dalam metode ini, diminta untuk mengidentifikasi suatu masalah, lalu menganalisa keadaan dan merumuskan penyelesaian alternatif. Metode ini dapat mengembangkan ketrampilan atau kemampuan pengambilan keputusan.

b) *Role Playing*

Metode ini merupakan sebuah peralatan yang memungkinkan pegawai untuk memainkan berbagai macam peranan yang berbeda. Semisal, menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual atau pekerjaan individual dan mampu mengembangkan kompetensi antar individu.

c) *Business Games*

Metode ini adalah sebuah simulasi dalam pengambilan keputusan dalam skala yang kecil dan dibuat sesuai keadaan kehidupan bisnis yang nyata. Metode ini biasanya dikerjakan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan sebuah perhitungan. Tujuan dari metode ini guna untuk melatih pegawai atau manajer dalam sebuah pengambilan keputusan

---

<sup>13</sup> Ibid., 113.

dan bagaimana cara mengelola operasi dalam sebuah perusahaan.

d) *Vestituble Training* / Balai

Bentuk latihan ini bukan dilaksanakan oleh seorang atasan, melainkan pelatih-pelatih khusus. Metode ini semacam kursus diluar lingkungan kerja, tetapi peralatannya yang digunakan sama seperti ada pekerjaan yang sebenarnya.

e) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)<sup>14</sup>

Teknik ini digunakan untuk mengembangkan ketrampilan atau kemampuan antar individu. Salah satu bentuk pelatihan ini adalah sensitivitas, dimana belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan lingkungan kerja atau orang lain. Tujuannya, untuk mengembangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan datang.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang memiliki arti dorongan atau penggerak. Motivasi merupakan suatu keinginan atau kemauan bekerja seseorang, setiap motif yang ingin dicapai memiliki tujuan tertentu.<sup>15</sup> Motivasi adalah salah satu komponen yang penting didalam proses kerja guna untuk meraih kesuksesan baik sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari

---

<sup>14</sup>Ibid., 114.

<sup>15</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 263.

berbagai jenis alasan. Akan tetapi, tidak semua individu memiliki dorongan atau motivasi yang positif. Adakalanya seseorang membutuhkan orang lain untuk membantu memberikan dorongan atau motivator.<sup>16</sup>

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.<sup>17</sup>

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapainya, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.<sup>18</sup>

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan

---

<sup>16</sup> Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2007) 183-184.

<sup>17</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 216.

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), 68.



luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.<sup>19</sup>

**b. Tujuan Motivasi<sup>20</sup>**

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektirkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**c. Macam-Macam Teori Motivasi**

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita

---

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 111.

<sup>20</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, 221.

memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Berikut ini akan kita bicarakan tiga teori motivasi, diantara:<sup>21</sup>

1) *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam yang menyebabkan mereka di dorong, ditekan atau di motivasir untuk memenuhinya. Sebagai misal seseorang yang sangat kuat kebutuhan akan prestasi, mungkin terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit tepat pada waktunya.

Nampaknya teori ini sangat sederhana, yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan, dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut. Meskipun demikian, kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam praktek, yang disebabkan hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>21</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1986), 197.

- a) Kebutuhan sangat bervariasi antar individu.
- b) Perwujudan kebutuhan dalam tindakan juga sangat bervariasi antara satu dengan yang lain.
- c) Para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka karena dorongan suatu kebutuhan.

Akhirnya, reaksi para individu terhadap keberhasilan atau kegagalan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka juga bisa berbeda-beda. Beberapa individu dengan security need yang kuat dan gagal untuk mencapai tujuan mereka mungkin menjadi frustrasi dan berhenti tidak mau mencoba lagi. Sedangkan individu-individu yang lain mungkin malah meningkatkan usaha mereka agar bisa berhasil lain kali.

## 2) *Process Theory*<sup>22</sup>

Teori ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Sebagai misal, seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (katakanlah memperoleh kenaikan gaji) apabila mereka bertindak tertentu (misalkan dengan bekerja keras). Imbalan ini akan menjadi suatu perangsang atau motiv untuk perilaku mereka. Dasar dari teori

---

<sup>22</sup> Ibid., 198.

ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka.<sup>23</sup>

Faktor tambahan dari teori ini adalah *valance* atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Sebagai misal, apabila bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik-pangkatkan menjadi supervisor dan seseorang memang berkeinginan sangat kuat untuk menjadi seorang supervisor, maka ia akan bekerja keras untuk melampaui target produksi tersebut.

### 3) *Reinforcement Heory*

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu *motive* atau proses motivasi. Sebaliknya, teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

Karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

---

<sup>23</sup> Ibid., 200.

Sebagai misal, individu akan lebih mentaati hukum, karena dengan patuh pada hukum itu, akan menghasilkan pujian dan pelanggaran menghasilkan hukuman.<sup>24</sup>

#### **d. Karakteristik Motivasi Berprestasi**

David C. McClelland yang dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Bera ni mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuam yang baik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **e. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Pencapaian Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer yang mempunyai prestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja

---

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 103 .

tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah demungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.<sup>26</sup>

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah mengenai tingkat pelaksanaan kebijakan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kriteria atau keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan.<sup>27</sup> Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja menurut *The Scriber- Hantam English Dictionary* berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar.
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa

---

<sup>26</sup> Ibid., 104

<sup>27</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 60.

<sup>28</sup> Ibid, 96.

kinerja pegawai sangatlah perlu. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.<sup>29</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen, yaitu :<sup>30</sup>

- a) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok,
- b) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni

---

<sup>29</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 136.

<sup>30</sup> Ibid., 137.

mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- c) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Penilaian kinerja yang dilakukan secara tertib, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan loyalitas operasional karyawan.<sup>31</sup> Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>32</sup>

#### **b. Tujuan Kinerja<sup>33</sup>**

Tujuan kinerja kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Administratif, yaitu memberikan arah untuk penempatan masalah transfer dan kenaikan gaji.

---

<sup>31</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 204.

<sup>32</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 150-151.

<sup>33</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 215.



- 2) Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang kinerja bawahan dan memberikan data tersebut kepada individu tentang kelebihan dan kekuangannya.
- 3) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman yang dapat memotivasi staf untuk mengembangkan diri atau meningkatkan kompetensi dan kinerja.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasinya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah.<sup>34</sup>

Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi, kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan distandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan dan faktor lainnya seperti nilai, budaya, kesukaan, imbalan dan pengakuan.

---

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, 140.

Agar mencapai kinerja yang optimal, hendaknya dari faktor-faktor diatas dalam melaksanakan pekerjaan diupayakan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, Perbaikan atas peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua jenis intervensi yaitu pertama, intervensi melalui perbaikan pada sistem dan lingkungan kerja dan yang kedua, adalah intervensi melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada perbaikan kinerja karena kurangnya kemampuan atau kompetensi yang rendah.<sup>35</sup>

*Byar and Rue* yang dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat perosnal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah.<sup>36</sup>

- 1) Kondisi fisik.
- 2) Peralatan.

---

<sup>35</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 126.

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 151-152.

- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervisi.
- 7) Desain organisasi.
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutermeister dalam buku perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.<sup>37</sup>

Masalah kinerja yang dapat ditangani dengan pelatihan adalah kurangnya kemampuan dibawah kendali seseorang. Karna pelatihan berfokus pada mengubah atau mengembangkan kemampuan individu/karyawan.<sup>38</sup> Ciri-ciri yang harus dimiliki seorang individu/karyawan dalam menentukan kinerja, harus memiliki kemampuan dasar, motivasi, sikap dan kepribadian. Tidak cukup bagi seseorang yang mengikuti pelatihan hanya memiliki kemampuan untuk mempelajari ketrampilan, tetapi juga harus memiliki motivasi untuk mau belajar. Salah satu cara untuk mengetahui motivasi adalah meneliti seberapa terlibat mereka dalam pekerjaannya dan upaya perencanaan

---

<sup>37</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 270.

<sup>38</sup> Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, 79.

karir.<sup>39</sup> Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, faktor lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai, budaya, kesukaan, imbalan dan pengakuan.<sup>40</sup>

Dari hasil penelitian yang relevan, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo dan Frederick G. Worang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) Kantor wilayah V Manado dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari uji F terhadap Y adalah  $<0,05$  (Sig. F=0,000).<sup>41</sup>

Selain itu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey menyatakan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya 89,4%, sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Ibid., 81

<sup>40</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 126.

<sup>41</sup> Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel dan Frederick G.W, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado," *Jurnal EMBA*, 2 (Juni 2017), 2131.

<sup>42</sup> Patricia Sahanggamu dan Silvia L. Mandey, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya," *Jurnal EMBA*, 4 (Desember 2014), 522.

#### **d. Indikator Kerja**

Indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:<sup>43</sup>

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek-aspek keselamatan.

---

<sup>43</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 114.

Seorang karyawan baru jarang secara tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, mereka perlu dilatih agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai yang di butuhkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan yang kurang baik bisa jadi karena berawal dari program seleksi, latihan atau pengembangan perlu ditinjau kembali atau juga bisa jadi semua itu dipengaruhi oleh motivasi yang rendah.<sup>44</sup>

#### B. Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Yessi Fitriani (2017)	Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat Tahun 2017.	Variabel independet: Motivasi, Kompetensi, Kompensasi. Variabel dependent: Kinerja Karyawan. Metode: Regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri

<sup>44</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 9.

No.	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
				cabang Ciputat.
2.	Anissa Diyana Wati(2017)	Karyawan PT. Eco smart garment Indonesia (2017)	Variabel independent: Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja. Variabel dependent: Kinerja karyawan Metode : Analisis linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eco smart garment Indonesia.
3.	Yunus Tarukbua' Arung (2018)	Karyawan PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari (2018)	Variabel independent: pelatihan, pengembangan sumber daya manusia. Variabel	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif terhadap

No.	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
			dependent: kinerja karyawan. Metode: analisis regresi linie berganda.	kinerja karyawan PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin (Persero)



No.	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
				Tbk. Cabang Kendari.
4.	Ayu Tania Della (2014)	Kinerja karyawan PT . HD Finance Palembang	Variabel independent: Pelatihan Variabel dependent: kinerja karyawan. Metode: Analisis regresi linier sederhana.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Finance Palembang
5.	Tri Afriska	Pegawai Kantor Kecamatan Belinyu	Variabel Independent: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi. Variabel Dependent:	Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

No.	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
			Kinerja Karyawan. Metode Penelitian: Regresi Linier Berganda.	pegawai.

Dari penelitian yang diteliti oleh Yessi Fitriani<sup>45</sup> 2017 dengan judul “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat*” menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah Mandiri cabang Ciputat. Dalam penelitian yang dilakukan Yessi ini memiliki perbedaan dengan penelitian akan dilakukan diantaranya variabel independent motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) yang berfokus pada karyawan BSM cabang Ciputat. Sedangkan dalam penelitian ini pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dan berfokus pada karyawan BPR Syariah Al-mambrur. Penelitian yang dilakukan Yessi Fitriani memiliki kesamaan dalam penelitian ini, yakni

---

<sup>45</sup> Yessi Fitriani, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017), 100.

terdapat persamaan pada variabel dependent nya (Y) yaitu sama-sama kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan Anissa Diyana Wati<sup>46</sup> yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Eco smart garment Indonesia (2017)*” menunjukkan hasil bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eco smart garment Indonesia. Dari penelitian yang dilakukan Annisa memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada X<sub>2</sub> (kompetensi) dan X<sub>3</sub> (disiplin kerja) dan berfokus pada karyawan PT Eco Smart garment Indonesia. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat persamaan yaitu X<sub>1</sub> (pelatihan) dan Y (kinerja karyawan) serta berfokus pada karyawan BPR Syariah Al-Mabrur.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunus Tarukbua’ Arung<sup>47</sup> yang berjudul “*Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari ( 2018)*” menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari. Dari penelitian yang dilakukan oleh Yunus memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada X<sub>2</sub> (Pengembangan sumber daya manusia) dan tempat

---

<sup>46</sup> Annisa Diyana Wati, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi* (Surakarta: IAIN Surakarta, 2017), 63.

<sup>47</sup> Yunus Tarukbua’ Arung, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari,” *Skripsi* (Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari, 2018), 100.

penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada  $X_1$  (pelatihan) dan Y (kinerja karyawan) serta berfokus pada karyawan BPR Syariah Al-Mabrur.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ayu Tania Della<sup>48</sup> yang berjudul “*Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.HD Finance Palembang (2014)*” menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Finance Palembang. Dari penelitian ini memiliki perbedaan tempat penelitian dan metode penelitiannya yaitu penelitian yang akan saya lakukan menggunakan metode regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Persamaannya yaitu terletak pada variabel X dan Y.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Tri Afriska<sup>49</sup> yang berjudul “*Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Belinyu*” Dari penelitian ini, memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada variabel independen pada variabel  $X_2$  dan  $X_3$  serta tempat penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada  $X_2$  (motivasi) dan Y (kinerja karyawan) serta berfokus pada karyawan BPR Syariah Al-Mabrur.

Sikap penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya untuk meneruskan penelitian yang akan dilakukan dan mengkaji lebih dalam mengenai perbedaan serta persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

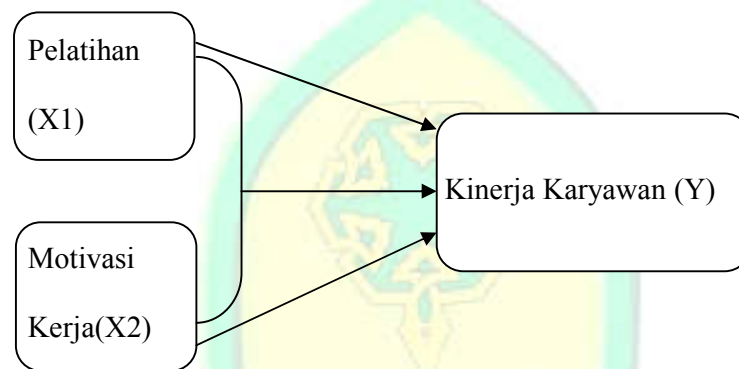
---

<sup>48</sup> Ayu Tania Della, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Skripsi* (Palembang: Universitas IBA, 2014), 90.

<sup>49</sup> Tri Afriska, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu,” *Skripsi* (Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung, 2017), 115.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pelatihan motivasi dan kinerja karyawan. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



1. Jika pelatihan tinggi maka kinerjanya akan baik. Sebaliknya, jika pelatihan rendah maka kinerjanya rendah.
2. Jika motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka kinerjanya rendah.
3. Jika pelatihan dan motivasi kerja tinggi maka kinerjanya akan baik. Sebaliknya, jika pelatihan dan motivasi kerja rendah maka kinerjanya rendah.

### D. Hipotesis

Semua istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata *hypo* (sementara) dan *thesis* (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang lemah kebenarannya, maka

perlu diuji kebenarannya.<sup>50</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian.<sup>51</sup>

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1 1</sub> : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis 2**

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>12</sub> : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis 3**

H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>13</sub> : Terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>50</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), 38.

<sup>51</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Jogjakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 43.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dan penelitian *ex post facto*. Desain penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Sedangkan penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengungkap peristiwa yang sudah terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.<sup>1</sup>

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

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Adapun jenis-jenis variabel adalah sebagai berikut:

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam

---

<sup>1</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2015), 71-74.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 60.

hal ini pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.<sup>1</sup>

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional<sup>2</sup>**

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
Pelatihan (X1)	a. Ketrampilan	<p>1. Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kelincahan berfikir dan mental dari segala arah</p> <p>2. Saya merasa memiliki ketrampilan yang dapat menunjang karir dan pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya diberi pelatihan untuk mengembangkan kecepatan kerja dalam melaksanakan tugas.</p> <p>4. Saya dapat</p>	Hanni Handoko (2014)

<sup>3</sup> Ibid., 61.

<sup>4</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 80.



Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
	<p>b. Pengetahuan</p> <p>c. Prinsip Belajar</p>	<p>menjalankan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan.</p> <p>1. Saya diberikan penguasaan pengetahuan yang sangat baik sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya.</p> <p>2. Saya dapat dengan mudah menerima materi yang diberikan.</p> <p>1. Saya diberikan cara efektif oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaan.</p>	
Motivasi Kerja (X2)	<p>a. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan Rasa Aman</p>	<p>1. Saya meluangkan waktu saat jam istirahat untuk makan dan sholat.</p> <p>2. Saya mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan makan, minum serta tempat tinggal saya.</p> <p>1. Saya diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan dalam bekerja.</p>	Edi Sutrisno (2009)

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
		2. Saya merasa aman karena lingkungan di perusahaan sudah dikelola dengan cukup baik.	
	c. Kebutuhan Sosial	1. Saya dapat berhubungan dengan semua karyawan di bank dengan cukup baik. 2. Saya merasa senang karena rekan kerja mau membantu saya ketika kesulitan dalam menyelesaikan.	
	d. Kebutuhan Penghargaan diri	1. Saya diberi penghargaan oleh perusahaan saat menembus target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Saya merasa senang karena rekan kerja menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.	
	e. Kebutuhan	1. Saya disediakan	

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
	mengaktualisasikan diri	<p>perusahaan sarana dan prasarana yang mendukung seluruh kegiatan pekerjaan</p> <p>2. Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengemukakan pendapat.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Efektif</p> <p>2. Efisien</p> <p>3. Kualitas</p>	<p>1. Saya melaksanakan pekerjaan dari pimpinan dengan baik dan teliti.</p> <p>2. Saya tidak pernah gagal dalam menjalankan mesin atau peralatan perusahaan</p> <p>1. Saya dapat bekerja tanpa membuang-buang biaya secara sia-sia.</p> <p>1. Saya merasa puas karena perusahaan memberikan umpan balik atas <i>rating</i> yang saya capai.</p> <p>2. Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan yang</p>	Moeheriono, 2012.

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
	4. Ketepatan Waktu	menjadi tanggungjawab saya dengan baik. 1. Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Saya memprioritaskan kehadiran kerja 3. Saya pulang kerja pada waktu yang telah ditentukan perusahaan	
	5. Produktifitas	1. Saya mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. 2. Saya menjalankan pekerjaan diatas standart perusahaan	

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi atau keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>3</sup>

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Syariah AL-Mabrur Ponorogo. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>4</sup> Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja, serta untuk mempermudah pengambilan kesimpulan dari tanggapan karyawan yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, maka digunakan *skala likert* lima jawaban.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang artinya adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi individu ataupun kelompok individu tentang gejala atau fenomena sosial. Dengan skala ini variabel dijabarkan lalu dijadikan sebagai indikator, kemudian dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item instrumen. Dan alternatif jawaban dari penelitian ini dibagi menjadi 5, yaitu sebagai berikut:<sup>5</sup>

Sangat Setuju (SS) = 5

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 117-118.

<sup>4</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 88.

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 134-135.

Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data tentang pelatihan karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo yang diambil melalui kuesioner.
2. Data tentang motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo yang diambil melalui kuesioner.
3. Data tentang kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo yang diambil melalui kuesioner.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.<sup>6</sup> Data yang dikumpulkan adalah data dari kuesioner yang diambil sendiri oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari responden.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Kuesioner/Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawabnya.<sup>7</sup> Angket pada umumnya

<sup>6</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 89.

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 199.

meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat atau sikap.<sup>8</sup>

Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup yaitu mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.<sup>9</sup> Teknik ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Adapun pelaksanaannya, angket diberikan kepada karyawan agar mereka mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah sejumlah pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden secara lisan.<sup>10</sup> Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan serta kendala-kendala yang dihadapi para karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Hasil wawancara ini memberikan gambaran kepada peneliti bahwa terdapat beberapa fakta dilapangan yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Dengan demikian peneliti memperoleh dasar yang akurat untuk melaksanakan penelitian.

---

<sup>8</sup> Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 191-201.

<sup>10</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 97.

## **F. Metode Pengolahan dan Analisis Data.**

### **1. Uji Coba Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.<sup>11</sup> Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel di mana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

#### **b. Realibilitas**

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai  $\text{Alpha} > 0,60$  maka reliabel.<sup>12</sup>

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi data.

---

<sup>11</sup> Ibid., 158.

<sup>12</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 110.



Dengan demikian, uji normalitas ini mengansumsikan bahwa, data di tiap variabel dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>13</sup>

b. Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tertentu variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Cara mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

c. Uji Multikolinieritas<sup>14</sup>

Multikolinieritas yaitu uji yang diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

---

<sup>13</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 38.

<sup>14</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekono*., 158-159.

#### d. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.<sup>15</sup>

### 3. Analisis Korelasi

Tujuan dilakukannya analisis korelasi adalah untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan antar variabel. Tinggi rendah, kuat lemah atau besar kecilnya suatu korelasi dapat diketahui dengan melihat indeks suatu angka (koefisien) yang disebut *coefficient of correlation*. Angka korelasi berkisar antara 0 sampai dengan +1 (artinya paling tinggi +1 dan paling rendah 0). Perhatikan tanda plus minus ada angka korelasi indeks.

Tanda plus minus pada angka indeks korelasi ini fungsinya hanya untuk menunjukkan arah korelasi, jadi bukan sebagai tanda aljabar (apabila dibandingkan dengan r tabel, maka tidak perlu di perhatikan plus minusnya). Apabila angka indeks korelasi plus (+), maka korelasi

---

<sup>15</sup> Ibid., 159.

tersebut positif dan arah korelasi itu satu arah. Sedangkan apabila indeks korelasi bertanda minus (-), maka korelasi tersebut negatif dan arah korelasi itu berlawanan arah.<sup>16</sup>

#### 4. Regresi Linier Ganda

Analisis regresi ganda adalah untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.<sup>17</sup> Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:<sup>18</sup>

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen/terikat

x = variabel independen/bebas

b = koefisien

a = konstanta

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin

---

<sup>16</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 92-93.

<sup>17</sup> Ibid., 122.

<sup>18</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 160.

tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah.<sup>19</sup>

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Adapun pengambilan kesimpulan:

Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima .

Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Atau dengan cara

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>20</sup>

### b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun cara pengambilan kesimpulan:

Cara 1:

Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

---

<sup>19</sup> Ibid., 164.

<sup>20</sup> Ibid.

Cara 2

$F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

### **G. Analisis Data**

Model analisis yang digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan program komputer (software) SPSS 21.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya BPR Syariah Al Mabrus

Ditinjau dari segi sejarah, BPR Syariah Al Mabrus Babadan Ponorogo merupakan BPR Syariah yang pertama kali di Kabupaten Ponorogo. BPR Syariah Al Mabrus berdiri berasal dari rasa keprihatinan para anggota IPHI (Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia) terhadap perekonomian masyarakat Indonesia akibat krisis ekonomi terutama muslim di Ponorogo, maka IPHI menyelenggarakan program dalam bidang ekonomi yaitu merealisasikan pendiri BMT, dan berencana untuk mendirikan bank. Berangkat dari program IPHI yang diinginkan mengangkat derajat perekonomian pengusaha muslim di Ponorogo dengan cara memberdayakan potensi sumber daya yang cocok dalam masyarakat di Ponorogo, baik penyandangan dana maupun para pengusaha, maka IPHI bermaksud mendirikan bank Syariah di Ponorogo.<sup>92</sup>

Dengan dikembangkannya bank syariah di Ponorogo, para pendiri bank berharap bahwa bank syariah bisa memberikan pelayanan jasa perbankan kepada sebagian masyarakat yang tidak bisa dilayani oleh lembaga perbankan konvensional karena menggunakan sistem bunga, yang tidak sejalan dengan prinsip syariah. Para pendiri bank ini

---

<sup>92</sup> Wiwin, Wawancara, 10 Februari 2019.

berharap kepada umat Islam di Ponorogo, yang masih mengimani alqur'an sebagai pedoman hidupnya dan hadish sebagai pedoman aktivitasnya, bertekad mendirikan bank syariah untuk memberikan pelayanan perbankan kepada umat yang menolak sistem perbankan non syariah, karena tidak sesuai dengan keyakinannya.

Tujuan lain yang hendak dicapai para pendiri adalah bidang ekonomi umat, karena Islam menghendaki bahwa umat Islam dapat hidup dengan layak dan jangan hidup di bawah standar kemiskinan. Kita yakin bahwa bank syariah yang bekerja atas dasar filosofi utama kemitraan dan kebersamaan dapat mewujudkan perekonomian yang adil dan transparan, di sisi lain bagi bank dapat terhindar dari bahaya *negative spread*.<sup>93</sup>

Jadi jelas, bahwa bank ini didirikan agar umat dapat melaksanakan Islam secara komprehensif yaitu meliputi segala aspek kehidupan secara islami, namun harus pula dikelola secara profesional agar bank dapat tumbuh dan berkembang secara sehat, serta selalu istiqomah memegang teguh prinsip-prinsip syariah yang telah digariskan di dalam fatwa MUI/Dewan Syariah Nasional. Ide awal pendirian bank syariah dimotori oleh IPHI Jawa Timur sekitar tahun 1996 dan merupakan salah satu program organisasi, dimana setiap kabupaten diberi modal awal sebesar Rp. 62.500.000,-(enam puluh dua juta lima ratus ribu rupiah)

---

<sup>93</sup> Ibid.,

termasuk kabupaten Ponorogo, yang ditempatkan direkening BNI cabang Surabaya.

## 2. Visi dan Misi BPR Syariah Al-Mabrur

a. Visi: menjadi Bank Syariah yang Amanah dalam Membangun Ekonomi Umat.

b. Misi: <sup>94</sup>

- 1) Mendorong umat untuk melaksanakan ekonomi syariah secara *kaffah*.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah.
- 3) Mengembangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dan amanah.
- 4) Mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
- 5) Memberikan manfaat yang berkah kepada Shareholders maupun *Stakeholders*.

## 3. Tujuan BPR Syariah Al- Mabrur

Tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Perbaiki ekonomi umat, dengan cara mobilisasi dana masyarakat yang belum diserap oleh perbankan non syariah dan menyalurkan kembali kepada usaha kecil dan menengah dengan prinsip bagi hasil.
- b. Memberi pelayanan masyarakat secara islami, berupa:
  - 1) Sistem kemitraan.

---

<sup>94</sup>Ibid.,



- 2) Pembiayaan bersama secara bagi hasil.
- 3) Membatasi usaha yang bersifat spekulatif.
- 4) Tidak membiayai usaha yang menghasilkan produk yang diharamkan agama.
- 5) Mengembangkan usaha yang halal
- 6) Menumbuhkan rasa kebersamaan.

#### **4. Lokasi BPR Syariah Al Mabror**

BPR Syariah Al Mabror mempunyai satu kantor pusat dan dua kantor cabang. Adapun alamat dari masing-masing kantor tersebut adalah sebagai berikut:

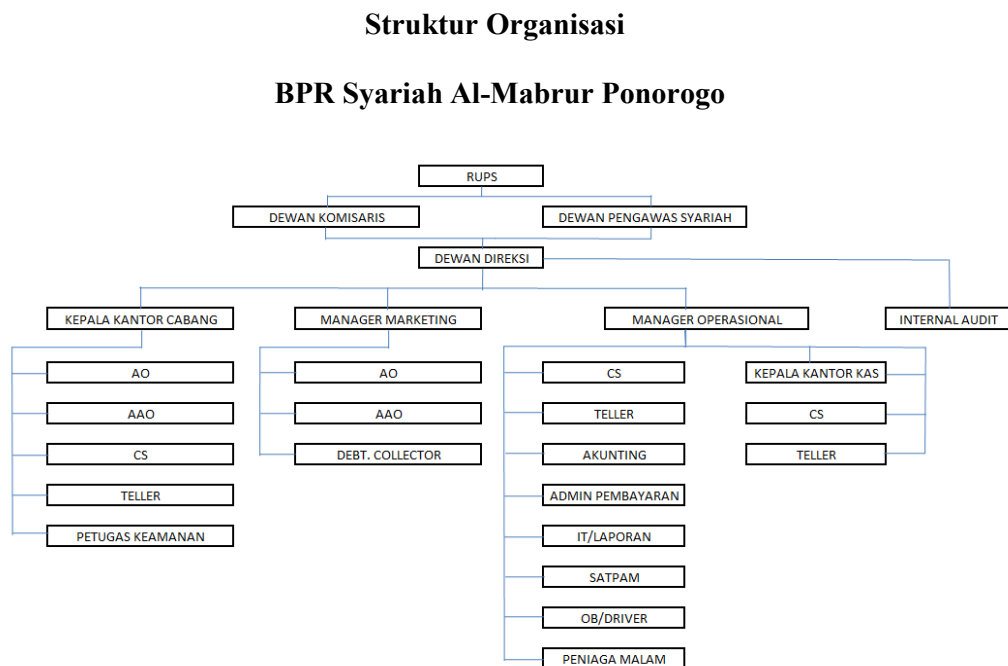
- a. Kantor Pusat berada di Jl. Mayjend Sutoyo No. 23 Telp. (0352)481178 Fax. (0352) 484647 Ponorogo.
- b. Kantor Kas berada di Jl. PB. Sudirman No. 8 Telp. (0352) 372370 Balong, Ponorogo. Kantor Cabang berada di Jl. Kapten Saputra No. 13 Telp (0351) 463450 Taman, Madiun.<sup>5</sup>

#### **5. Struktur organisasi BPR Syariah Al Mabror<sup>95</sup>**

BPR Syariah Al Mabror dipimpin direksi yang secara tidak langsung diawasi oleh dewan komisaris dalam hal operasionalnya, sedangkan produk-produk simpanan dan pembiayaan diawasi oleh dewan pengawas syariah. Adapun susunan organisasi BPR Syariah Al Mabror secara lengkap adalah sebagai berikut:

---

<sup>95</sup> Ibid.,



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Al-Mabrur Ponorogo**

## 6. Fungsi dan Tugas

### a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham merupakan kekuasaan tertinggi dalam struktur organisasi BPR Syariah Al Mabrur, karena dalam RUPS ini semua kebijakan dapat dilakukan selama berkaitan dengan kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

### b. Dewan Pengawas Syariah

Tugas DPS adalah mengawasi manajemen marketing dan operasionalnya, apakah sudah sesuai fatwa ataukah belum. Apabila terdapat produk baru maka DPS wajib memberi tahu Fatwa ke DSN MUI.<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Ibid.,

c. Dewan Komisaris

- 1) Dewan komisaris terdiri dari komisaris utama dan komisaris yang bertugas mengawasi direksi.
- 2) Dewan komisaris dalam melaksanakan tugas pengawasannya harus mengindahkan aturan main yang telah disepakati bersama dalam AD/ART, aturan Bank Indonesia, undang-undang, pokok perbankan dan ketentuan pemerintah lainnya.
- 3) Pengawasan dewan komisaris dapat dilakukan dengan cara:<sup>97</sup>
  - a) Pemeriksaan langsung surat dinas komisaris.
  - b) Meminta keterangan kepada direksi.
  - c) Bentuk lain yang lazim dalam perbankan.
- 4) Hasil pengawasan komisaris tidak dibenarkan diberikan langsung kepada petugas bank, tetapi disampaikan melalui direksi.
- 5) Hasil kesimpulan pengawasan komisaris dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, petunjuk lisan atau tertulis dan dalam bentuk lain yang lazim dalam perbankan.
- 6) Semua usul atau surat direksi yang disampaikan dengan surat resmi dijawab dengan surat resmi dari komisaris.
- 7) Surat direksi yang belum atau tidak mendapatkan jawaban dari komisaris paling lama 30 (tiga puluh) hari, dianggap dapat dilaksanakan, agar tidak menghambat operasional bank.

---

<sup>97</sup> Ibid.,

- 8) Dewan komisaris diangkat untuk jangka waktu 5 (lima tahun) melalui RUPS.

d. Dewan Direksi<sup>98</sup>

- 1) Dewan direksi terdiri dari seorang direktur utama dan seorang direktur yang bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan BPRS, sesuai dengan kebijakan umum yang telah digariskan dalam RUPS.
- 2) Mengusulkan garis-garis kebijakan umum bank syariah untuk masa yang akan datang untuk mendapatkan persetujuan RUPS dan disahkan oleh komisaris.
- 3) Menyusun rencana anggaran dan rencana kerja untuk tahun berikutnya untuk mendapatkan persetujuan dari RUPS.
- 4) Menyusun neraca dan laba atau rugi setiap bulan dan laporan berkala lainnya untuk keperluan intern dan ekstern.
- 5) Menandatangani surat saham yang dikeluarkan oleh bank.
- 6) Menyelenggarakan RUPS setiap tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- 7) Menyetujui atau menolak permohonan pembiayaan dari nasabah maupun pegawai bank.
- 8) Menyetujui pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.
- 9) Menyetujui setiap pengeluaran biaya.

---

<sup>98</sup> Ibid.,

- 10) Mengangkap pegawai bank, setelah memenuhi syarat-syarat dan mendapat izin prinsip dari komisaris.
  - 11) Mengamankan harta kekayaan bank agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian dan perusakan.
  - 12) Mewakili bank khususnya yang menyangkut hubungan dengan pihak ketiga.
  - 13) Bertanggung jawab terhadap operasional bank agar mencapai target yang telah disetujui RUPS.
  - 14) Bertanggung jawab kepada RUPS atas segala sesuatu yang terkait dengan pengelolaan bank.
- e. Kepala Kantor Cabang
- Kepala kantor cabang bertugas membawahi semua pengelolaan manajemen di bagian kantor cabang.
- f. Manajemen Marketing
- Bagian ini membawahi bidang *funding* dan *financing* untuk pelaksanaannya dilakukan bagian *account office* (AO) dan (AAO).
- g. Manager Operasional Bagian operasional membawahi bagian teller, pengerahan dana, pembukuan dan pelayanan nasabah.<sup>99</sup>
- 1) Tugas Teller
    - a) Bertanggung jawab atas semua pembayaran dan penerimaan uang tunai dari nasabah.

---

<sup>99</sup> Ibid.,

- b) Bertanggung jawab atas kebenaran uang yang disimpan oleh nasabah baik jumlah maupun sah tidaknya uang tersebut.
  - c) Mengurusi persediaan buku tabungan mudharabah atau deposito mudharabah.
  - d) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi.
- 2) Tugas Pembukuan
- a) Membukukan semua transaksi baik tunai maupun pemindahan buku
  - b) Memelihara dan mengerjakan kartu – kartu rekenig nasabah.
  - c) Mengerjakan register simpanan.
  - d) Menyusun neraca dan laba rugi tiap hari dari buku besar untuk diperiksa oleh direksi.
- 3) Tugas Pelayanan Nasabah<sup>1</sup>
- a) Melayani nasabah baik tabungan, pembiayaan maupun keperluan nasabah lainnya.
  - b) Menyusun dan menyimpan arsip pembiayaan dan arsip pembukuan dalam ruang arsip.
  - c) Bertanggung jawab atas kelengkapan dan keabsahan dokumen pembiayaan dan pembukuan.
  - d) Bertanggung jawab atas bukti pemilikan nasabah yang dijadikan pembiayaan di BPR Syariah Al Mabruur

---

<sup>1</sup> Ibid.,

- e) Mengetik surat surat yang diperlukan.
- f) Mengurus register SKPP.
- g) Mempersiapkan realisasi pembiayaan.
- h) Meregister pembiayaan.
- i) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direktur.

## 7. Daftar Karyawan BPR Syariah Al Mabrur Ponorogo<sup>2</sup>

**Tabel 4.1 Daftar Karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo**

NO	NAMA
1	Bety Umi Sayekti, S.E
2	Ananto Saktiningtijasmoro, SE.
3	Joko Suseno
4	Agung Prihandoko, S.E.
5	Deny Irawan, S.E.
6	Annis Nur Diana, S.E.
7	Agus Sujarmono
8	Sukendro, S.H.
9	M. Sayyid Abdul Ghoni
10	M. Ali Imron
11	Bagus Ari Wibowo, S.Tr.
12	Wiwin Safitri, S.Pd.
13	M. Sholihur Romadhon, S.E.
14	Makrus Fahrudi, S.E.
15	Didin Diantoro
16	Yessi Syahvitasari, S.ST.
17	Hanggara Hendra Setyabudi, S.E.
18	Silvi Mutika Putri, S.Pd.
19	Prima Ardi Kusuma, S.E.
20	Ali Basuki, S.Pd.
21	Deni Wahyu Eko Sriwididi, S.S.
22	Endri Cahyani
23	Kurpyan Trisduana

<sup>2</sup> Ibid.,

NO	NAMA
24	Sigid Baskoro Aji, S.Pd.
25	Destha Ari Sandhi, S.Pd.
26	Istiqomah
27	Moh Yusuf
28	Vera Lusiana, S.E.
29	Debrina Anggreini, S.Pd.
30	Tonang Baskoro.
31	Febrian Dwi Ardianto
32	Wiyono
33	Melati Dwi Astuti
34	Handika Bagus Kuncoro

## B. Hasil Pengujian Deskripsi

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah semua karyawan yang bekerja di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo. Kuesioner dibagikan kepada semua karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo sebanyak 34 karyawan. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang termuat dalam kuesioner meliputi dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai data pribadi dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Gambaran subjek akan dijelaskan satu persatu dalam hasil uji deskripsi yang diolah menggunakan SPSS sebagai berikut:

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diuji, hasil uji deskripsi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Jenis Kelamin**  
**JenisKelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	23	67,6	67,6	67,6
Valid Perempuan	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut menunjukkan jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 67,6%. Sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 11 orang atau sebesar 32,4%. Artinya karyawan BPR Syariah Al Mabruur Ponorogo mayoritas didominasi oleh kalangan laki-laki.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diuji, hasil uji deskripsi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Deskripsi Usia**

		Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	<30Th	9	26,5	26,5	26,5
	30-40Th	12	35,3	35,3	61,8
	41-50Th	9	26,5	26,5	88,2
	>50Th	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil uji deskripsi menurut usia, dapat diketahui responden yang berusia <30 tahun yaitu berjumlah 9 orang atau 26,5%, untuk jumlah responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 12 orang atau 35,3%, untuk jumlah responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang atau 11,8% dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 4 orang. Artinya mayoritas karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo didominasi karyawan yang berusia 30-40 tahun.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diuji, hasil uji deskripsi berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Pendidikan**

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	3	8,8	8,8	8,8
Sarjana	26	76,5	76,5	85,3
SMA	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil uji deskripsi pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo mayoritas didominasi oleh responden dari lulusan sarjana yaitu sebanyak 26 responden atau 76,5%.

Untuk responden dengan pendidikan SMA berjumlah 5 orang atau sebesar 14,7%. Sedangkan responden dengan pendidikan Diploma adalah 3 orang atau sebesar 8,8%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan data primer yang telah diuji, hasil uji deskripsi berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Lama Kerja**

**LamaKerja**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Th	7	20,6	20,6	20,6
Vali 1-3 Th	8	23,5	23,5	44,1
d >3 Th	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil uji deskripsi pada Tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 7 orang atau 20,6%. Untuk responden yang bekerja selama 1-3 tahun sejumlah 8 orang atau 23,5%, sedangkan responden yang bekerja di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 3 tahun yaitu sejumlah 19 orang atau 55,9%.

### C. Metode Pengolahan dan Analisis Data.

#### 1. Uji Coba Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Jika  $R_{hitung}$  lebih besar daripada  $R_{tabel}$  maka item pertanyaan tersebut valid. Digunakan 30 responden untuk uji coba instrument sehingga  $R_{tabel}$  yang digunakan adalah 0,361.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1**

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	P1	0,479	0,361	Valid
2	P2	0,401	0,361	Valid
3	P3	0,494	0,361	Valid
4	P4	0,501	0,361	Valid
5	P5	0,466	0,361	Valid
6	P6	0,543	0,361	Valid
7	P7	0,433	0,361	Valid
8	P8	0,591	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan menyatakan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ . Artinya semua item untuk variabel pelatihan (X1) adalah valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2**

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	MK1	0,536	0,361	Valid
2	MK2	0,452	0,361	Valid
3	MK3	0,613	0,361	Valid
4	MK4	0,410	0,361	Valid
5	MK5	0,386	0,361	Valid

No.	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Ket
6	MK6	0,366	0,361	Valid
7	MK7	0,787	0,361	Valid
8	MK8	0,467	0,361	Valid
9	MK9	0,448	0,361	Valid
10	MK10	0,555	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan menyatakan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ . Artinya semua item untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y**

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
KK1	0,387	0,361	Valid
KK2	0,40	0,361	Valid
KK3	0,417	0,361	Valid
KK4	0,509	0,361	Valid
KK5	0,527	0,361	Valid
KK6	0,598	0,361	Valid
KK7	0,439	0,361	Valid
KK8	0,503	0,361	Valid
KK9	0,439	0,361	Valid
KK10	0,390	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh dari masing-masing item menyatakan lebih dari  $R_{tabel} = 0,361$ . Artinya semua item untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keputusan
1	X1	0,513	0,60	Valid
2	X2	0,665	0,60	Valid
3	Y	0,613	0,60	Valid

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas tersebut diketahui nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Artinya item pernyataan dari masing-masing variabel telah valid dan reliabel sehingga instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan mengetahui kenormalan distribusi data. Uji normalitas ini mengansumsikan bahwa, data di tiap variabel dari populasi yang berdistribusi normal.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43357426
	Absolute	0,125
Most Extreme Differences	Positive	0,060
	Negative	-0,125
Kolmogorov-Smirnov Z		0,729
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>0,663</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS diolah 2019.

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 uji *Kolmogoro-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,663 lebih besar dari 0,05. Artinya, *error/* residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Untuk mengetahui hasil dari uji Autokorelasi ini dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,770 <sup>a</sup>	0,593	0,567	2,511	<b>1,348</b>

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,348. Nilai tersebut berada diantara -2 dan +2 yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan antar variable independen dalam suatu model.. Uji multikolinieritas ini dapat diketahui dengan melihat nilai VIF. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,545	5,154		1,270	,214		
1 Pelatihan	0,352	0,151	0,344	2,330	0,026	0,601	<b>1,664</b>
Motivasi Kerja	0,533	0,156	0,505	3,418	0,002	0,601	<b>1,664</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah 2019.

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai VIF untuk variabel pelatihan adalah sebesar  $1,664 < 10$  sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar  $1,664 < 10$  sehingga tidak terjadi multikolinieritas.



#### d. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitias menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini hasil dari uji heteroskedastisitas diambil dari uji *Glejser* dan analisis grafik *Scatterplot* dengan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser**

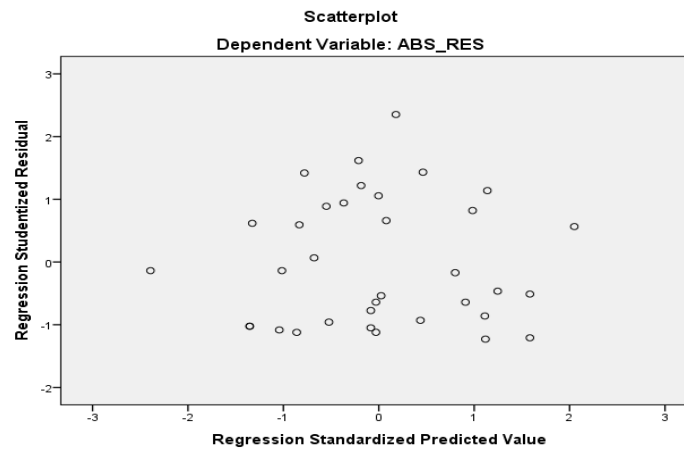
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,222	3,161		0,386	0,702
1 Pelatihan	0,045	0,092	0,111	0,491	<b>0,627</b>
Motivasi Kerja	-0,021	0,096	-0,049	-0,217	<b>0,830</b>

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data SPSS diolah 2019.

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar 0,627 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,830. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.2 Gambar Grafik Scatterplot**

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Dari tampilan gambar *scatterplot* dapat diketahui titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pada analisis korelasi ini dapat diketahui apakah suatu hubungan yang terjadi negatif atau positif. Untuk melihat apakah hubungan antar variabel dapat dilihat dengan melihat angka korelasi berkisar 0 sampai dengan +1. Jika korelasi bertanda plus (+), maka korelasi positif. Korelasi juga dapat dilihat dari nilai  $R_{hitung}$  dan  $R_{tabel}$ .

Jika nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka kedua hubungan antara kedua variabel tidak signifikan. Jika nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka hubungan antara kedua variabel positif atau signifikan. Penentuan  $R_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan tabel R *Product Moment*. Pada penelitian ini,

banyaknya data penelitian adalah 34 sehingga  $R_{tabel} = R_{(34,5\%)} = 0,339$ . Untuk hasil analisis korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Korelasi**

		Correlations		
		Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	0,632**	0,663**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	34	34	34
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,632**	1	0,723**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,663**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	34	34	34

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

**Sumber: Data SPSS diolah 2019**

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi diatas, dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Pada Tabel 4.14 menunjukkan hasil pengujian korelasi antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,663 lebih besar dari 0,339 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa korelasi yang di hasilkan adalah signifikan (korelasi positif).
- b. Pada tabel tersebut variabel motivasi kerja diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,723 lebih besar dari 0,339. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa korelasi yang di hasilkan adalah signifikan (korelasi positif).

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda ini dapat diketahui dari Tabel 4.15 dalam uji spss, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	<b>6,551</b>	5,057		1,295	0,204
1 Pelatihan	<b>0,352</b>	0,147	0,347	2,390	0,023
Motivasi Kerja	<b>0,533</b>	0,153	0,504	3,480	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,551 + 0,352 X_1 + 0,533 X_2 + error$$

Berdasarkan variable pelatihan dan variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Dalam persamaan regresi linier ganda diatas, konstanta ( $B_0$ ) adalah sebesar 6,551. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan variable pelatihan dan motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 6,551.

- b. Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.352. Nilai variable pelatihan yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable pelatihan dengan kinerja karyawan. Artinya, jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan atau dinaikan satu tingkat dengan catatan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,352 atau 35,2%.
- c. Berdasarkan nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0,533. Nilai variable motivasi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable pelatihan dengan kinerja karyawan. Artinya, jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan atau dinaikan satu tingkat dengan catatan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533 atau 53,3%.

Model regresi ini dapat dijadikan prediksi dimasa yang akan datang tentang rumusan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian model regresi diatas nilai konstan seluruh variabel independen maupun dependen bernilai positif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan pelatihan dan motivasi, agar mencapai kinerja yang lebih maksimal.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan variabel

tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,771<sup>a</sup></b>	<b>0,595</b>	0,570	2,471

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,771 artinya bahwa hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,771.  $R^2$  diperoleh nilai sebesar  $0,595 = 59,5\%$ , artinya pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,5% dan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang digunakan untuk variabel X1 adalah sebagai berikut:

$H_0$  : X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$H_1$  : X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adapun pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,551	5,057		1,295	0,204
1 Pelatihan	<b>0,352</b>	0,147	0,347	2,390	<b>0,023</b>
Motivasi Kerja	<b>0,533</b>	0,153	0,504	3,480	<b>0,001</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.17 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,352, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,533, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen( X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

Adapun cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

Jika Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	287,249	2	143,625	<b>23,516</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
Residual	195,437	32	6,107		
Total	482,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: Data SPSS diolah 2019

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.18 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,561 dengan signifikansi 0,000. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  (32, 2) (dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 5% dalam lampiran F tabel) %) sebesar 2,29. Karena  $F_{hitung}$  23,516 > 2,29 dengan nilai



signifikansi nya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah melakukan beberapa proses uji statistik maka diperoleh hasil penelitian untuk melihat penerimaan dan penolakan terhadap terhadap hipotesis. Adapun pembahasan hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini adalah:

##### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo**

Hipotesis variabel pelatihan:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

$H_1$  = Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- a. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial

nilai koefisien regresi sebesar 0,352, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Yunus Tarukbua' Arung yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Panin (Persero) Tbk Cabang Kendari". Dalam penelitian yang dilakukan Yunus, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Panin (Persero) Tbk Cabang Kendari.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Moehariono dalam buku pengukuran kinerja berbasis kompetensi yang menyatakan bahwa agar mencapai kinerja yang optimal, perbaikan atas peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada perbaikan kinerja karena kurangnya kemampuan atau kompetensi yang rendah.

Pelatihan perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien melalui proses membantu karyawan dalam mempelajari sikap, kemampuan, pengetahuan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo

Hipotesis variabel motivasi kerja:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

$H_1$  = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Dapat dilihat dari hasil uji parsial nilai koefisien regresi sebesar 0,533, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yaitu, penelitian yang dilakukan Yessi Fitriani yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Mandiri Cabang Ciputat”. Dalam penelitian tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0.006 < 0,0$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri cabang Ciputat.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya yang berjudul Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Dalam buku tersebut, terdapat teori kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi kerja.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan pemberian daya perangsang atau pendorong guna untuk meningkatkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini berarti bahwa pengelola SDM dan Atasan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada para karyawan agar dapat bekerja sesuai yang diharapkan atasan atau pemimpin dengan maksimal dan mampu mewujudkan visi misi perusahaan.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo**

Hipotesis variabel kinerja karyawan:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- c. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- d. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.18 Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  23,516 > 2,29 dengan signifikansi nya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu yaitu, penelitian yang dilakukan Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo dan Federick menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pad PT Pegadaian (persero) kantor wilayah V Manado dan pengaruhnya positif.

Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan Sutermaister dalam buku yang berjudul perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam buku tersebut terdapat teori faktor-faktor yang mempengaruhi kerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. Pemberian pelatihan tidak cukup memiliki kemampuan untuk mempelajari

ketrampilan serta teori-teori yang diberikan, tetapi juga harus didasari motivasi untuk belajar.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo sebesar 0,352 atau 35,2%.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo sebesar 0,533 atau 5,33%.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo dengan nilai  $F_{hitung}$   $23,516 > 3,29$ .

#### **H. Saran**

Dari hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Agar kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo maksimal, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan menambah kegiatan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan terus meningkat.

2. Sebaiknya motivasi kerja karyawan BPRS Al-Mabrur perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memberikan tambahan insentif ataupun bonus kepada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan BPRS Al-Mabrur Ponorogo





## DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, Tri. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu*. Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung, 2017.
- Arung, Yunus Tarukbua'. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari, 2018
- Badroen, Faisal. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Della, Ayu Tania. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. HD Finance Palembang)*. Palembang: Universitas IBA, 2014.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung Alfabeta, 2016.
- Fitriani, Yesi. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017.
- Handoko, Hani. *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014.
- Hasibuan, S.P. Melayu. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Julianry, Anriza, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya, 2010.
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2010.
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksar, 2009.

- Priansa, Doni Joni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: 1986.
- Siagion, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Sugiono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonom*. Jogjakarta: Pustaka , 2015.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2007.
- Tuhumena, Femanda M.B, Christofel dan Frederick G.W. Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado. Jurnal: EMBA, 2017.
- Sahanggamu, Patricia. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ada PT Bank Rakyat Dana Raya. Jurnal: EMBA, 2014.
- Wati, Annisa Diyana. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus PT Eco Mart Garment Indonesia*). Surakarta: IAIN Surakarta, 2017.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Widyaningrum, Retno. *Statistika Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Yaya, Rizal. *Akuntansi Perbankan Syariah Teori dan Praktik Kontenporer*. Jakarta : Salemba Emat, 2016. Sutrisno, Eddy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Yusuf, Burhanudin. *Manajemen SDM di Lembaga Keuangan Syariah*.  
Jakarta: Rajawali, 2016.

