

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*  
Lampung Tengah )



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:**

**INDRI ANDESTA DYASTUTI**

**1451010056**

**Jurusan: Ekonomi Syari'ah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**LAMPUNG**

**1439 H / 2018 M**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada karyawan *Deleafing Plantation group III PT Great Giant Pineapple*  
Lampung Tengah)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**LAMPUNG**

**1440 H/2018 M**

## ABSTRAK

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Karena di era globalisasi banyak perusahaan-perusahaan harus meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) perkembangan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah dengan memberikan pelatihan kerja di sebuah institusi atau organisasi, agar karyawan mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dan, (2) bagaimana pandangan Ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis sumber data menggunakan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan dokumentasi, angket dan kuisisioner, wawancara dan studi kepustakaan yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis *regresi linear sederhana*. Dengan menggunakan metode *Spss for windows versi 17.0*

Berdasarkan analisis *regresi linear sederhana* diuji dengan menggunakan uji T untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji T pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,02 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Atau nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar  $b = 0,330$  yaitu berarti bahwa setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330. Berdasarkan tabel hasil uji linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 29.64 + 0,330 X$ .

Pandangan Ekonomi Islam tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.. Dalam Al-qur'an dan hadist sudah banyak yang menodorong untuk manusia melakukan perubahan untuk menciptakan pola kemajuan hidup. Dengan diberikannya pelatihan maka seseorang karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Tlp.(0721)703260 Bandar Lampung 35131**

**PERSETUJUAN**

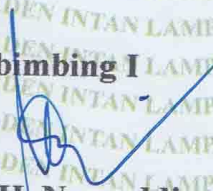
**Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)**

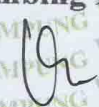
**Nama Mahasiswa : Indri Andesta Dyastuti**  
**NPM : 1451010056**  
**Program Studi : Ekonomi Syariah**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

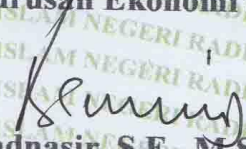
untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 16 Oktober 2018

**Pembimbing I**  
  
**Drs. H. Nasruddin, M.Ag**  
**NIP : 19580924 199003 1 003**

**Pembimbing II**  
  
**Okta Supriyaningsih, S.E., M.E., Sy**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

  
**Madnasir, S.E., M.S.I**  
**NIP : 19750424 200212 1 001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Tlp. (0721) 703260 Bandar Lampung 35131**

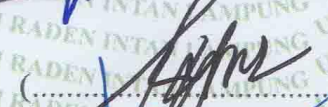
**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)”**, disusun oleh : **Indri Andesta Dyastuti NPM : 1451010056**  
Jurusan : **Ekonomi Syariah** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Senin / 08 Oktober 2018**

**TIM MUNAQOSYAH**

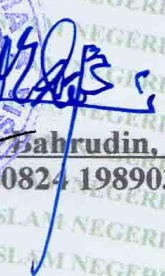
Ketua Sidang : **Madnasir, S.E., M.S.I.** 

Sekretaris : **Is Susanto, M.E.Sy** 

Penguji I : **Syamsul Hilal, M.Ag** 

Penguji II : **Drs. H. Nasruddin, M.Ag** 

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

  
**Bahrudin, M.A**  
30824 198903 1 003

## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”.<sup>1</sup>

(QS.At-Taubah:105)



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan terjemahannya*, Bandung : CV Penerbit Diponegoro, 2006, h. 162

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua ku Bapak Sugito dan Ibu Dyah yang saya sayangi, hormati, dan saya banggakan. Selalu bekerja keras untuk mencapai cita-cita yang saya inginkan, Merawat, menasehati dengan motivasi yang saya luarbiasa, mendoakan segala urusanku agar ku agar selalu berada di jalan-Nya. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat.
2. Adikku tersayang dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menantika keberhasilanku.
3. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran, nasehat serta kasih sayang seperti orangtua ku sendiri.
4. Almamater ku tercinta tempat menuntut ilmu-ilmu Rabbani, UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya dan berkualitas.
5. Sahabat-sahabat terbaikku Agnes Setiya Pratiwi, Dilla Ayu Anggraini, Dwi Nur Cahyo, Hanny Oktavia Anggraini dan Yuni Widiastuti terimakasih banyak atas segalanya yang telah dibagikan. Baik waktu, tenaga dan semangat. Semoga kita semua dapat sukses bersama Aamiin.
6. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syariah khususnya kelas B yang selalu bersama didalam proses belajar, berjuang bersama dalam mengerjakan tugas hingga proses akhir skripsi.

7. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu menjaga ukhuwah Islamiyah.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lempuyang Bandar Kecamatan Way Pengubuan Kab. Lampung Tengah pada Tanggal 14 Mei 1996, merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dari Ayahanda Sugito dan Ibunda Sadiyah. Pendidikan penulis yang telah diselesaikan adalah:

1. TK IT Bustanul Ulum yang diselesaikan pada tahun 2002
2. SD IT Bustanul ulum yang diselesaikan pada tahun 2009
3. SMP IT Bustanul Ulum yang diselesaikan pada tahun 2011
4. SMA Negeri 1 Terusan Nunyai yang diselesaikan pada tahun 2014
5. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, yaitu di UIN Raden Intan Lampung, dengan jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim,*

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)”, ini dengan baik

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menuntut ilmu guna mendapat Ridho dan Karunia-Nya.
2. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Madnasir, S.E selaku Ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing kami

selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1Bdi Jurusan Ekonomi Syariah dengan baik dan lancer.

4. Bapak drs. Nasruddin, M.Ag selaku pembimbing satu yang telah banyak meluangkan waktu dan member arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga sripsi ini selesai.
5. Ibu Okta Supriyaningsih, S.E.,M.E.Sy selaku pembimbing dua yang membantu meluangkan waktu dan dan member arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
6. Bapak Ibu Dosen dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
7. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam Ukhuwah Islamiyah.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung 27 Juni 2018

**Indri Andesta Dyastuti**  
**NPM.1451010056**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Pemikiran ..... 43
2. Struktur Organisasi *PT Great Giant Pineapple*..... 66



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Kegunaan penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Pelatihan</b>	
1. Pengertian Pelatihan.....	11
2. Kebutuhan Pelatihan .....	12
3. Prinsip Pelatihan.....	14
4. Tujuan Pelatihan.....	14
5. Manfaat Pelatihan.....	15
6. Jenis dan Metode Pelatihan.....	17
7. Pelatihan dalam Islam.....	20
<b>B. Kinerja</b>	
1. Pengertian Kinerja.....	22
2. Manajemen Kinerja.....	24

3. Pengukuran Kinerja.....	25
4. Aspek-aspek Yang Dinilai .....	26
5. Metode Penilaian Kinerja.....	27
6. Jenis-jenis Penilaian Kinerja.....	29
7. Kinerja dalam Pandangan Islam.....	31
<b>C. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>34</b>
<b>D. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>38</b>
<b>E. Hipotesis.....</b>	<b>40</b>
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
<b>A. Objek Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>B. Metode Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>C. Sumber Data.....</b>	<b>43</b>
<b>D. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>44</b>
<b>E. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>46</b>
<b>F. Lokasi Penelitian.....</b>	<b>48</b>
<b>G. Pengolahan Data. ....</b>	<b>48</b>
<b>H. Analisis Data.....</b>	<b>49</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b>	
<b>A. Gambaran Umum Perusahaan.....</b>	<b>55</b>
<b>B. Gambaran Karakteristik Responden.....</b>	<b>62</b>
<b>C. Gambaran Deskripsi Jawaban Responden .....</b>	<b>66</b>
<b>D. Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>72</b>
<b>E. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>74</b>
<b>F. Uji Model Regresi .....</b>	<b>77</b>
<b>G. Uji Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>78</b>
<b>H. Pembahasan.....</b>	<b>80</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	85
B. Penutup .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul skripsi ini yaitu: **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*)** serta untuk memberikan pengertian tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam skripsi ini, yaitu:

1. Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perhatian seseorang."<sup>1</sup>
2. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Desler 2010:280).<sup>2</sup>
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2001:67).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849

<sup>2</sup> Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014

<sup>3</sup> Pergua Ady Setya Prabowo, Nurdhiana, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Piñata Usaha Period 2012*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi I Widya Mangala

4. Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain yang mendarat sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi atau sudut pandang.<sup>4</sup>
5. Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan social yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang penerapannya dengan nilai-nilai islam.<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan dari istilah-istilah diatas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul ini Adalah Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan bagaimana pandangan Islam.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” yaitu sebagai berikut:

### **1. Alasan Objektif**

Bagi penulis pentingnya meneliti atau menulis yang akan diteliti terkait dengan judul skripsi ini dikarenakan. Pertama, Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan

---

<sup>4</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1990), h. 675

<sup>5</sup> Mustafa Edwin Nasution,et. Al, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*(Jakarta: Prenada Media Group, cet.3, 2010), h. 15



pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat. Kedua, Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.<sup>6</sup>

## 2. Alasan Subjektif

Karena peneliti adalah mahasiswa prodi Ekonomi Syariah dan wilayah penelitian adalah dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga data-data yang diperlukan baik data primer maupun sekunder dapat dengan mudah didapat, dalam menyelesaikan skripsi peneliti dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*). Sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana dalam Bidang Ekonomi Syariah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Di dalam judul diatas juga menarik penulis, karena penulis ingin sekali meneliti lebih dalam apa yang terdapat didalam judul tersebut terutama pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>6</sup> Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru:Suska Press, 2008), h. 42

### C. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Tenaga

kerja merupakan sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>7</sup> Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>8</sup> Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan

---

<sup>7</sup> Umar, husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Gramedia, 2003),h.57

<sup>8</sup>Daniel Arfan Aruan, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013

mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.<sup>9</sup> Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>10</sup> Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.<sup>11</sup> Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja

---

<sup>9</sup>Fatma Sari Endayani,Djamhur Hamid,Mochamad Djudi, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampjan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015|

<sup>10</sup>Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 158

<sup>11</sup>Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 161

karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Guna mewujudkan visi tersebut harus diurai serta diturunkan lebih lanjut menjadi program-program kerja sekaligus “*action plan*” yang antara lain pada tatanan “*learning and growth*” berisi program peningkatan kompetensi para karyawan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan sesuai dengan sabda oleh Rosulullah SAW : hendaklah aktifitas seorang muslim hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.<sup>12</sup> Menurut Malayu S.P Hasibuan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini yang dikaji lebih spesifik adalah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*PT Great Giant Pineapple* bergerak dibidang buah-buah tropis, yaitu: pengalengan nanas, pupuk (kompos), *liquid* organik bio gas, nanas segar, *banana* (pisang), *guava* (jambu). Pertama kali didirikan pada pada tanggal 14 Mei 1979 secara yuridis formal dengan Akte Notaris No. 48. *PTGreat Giant Pineapple* berdiri melalui beberapa tahapan. Pada awal berdirinya *PT Great Giant Pineapple*

---

<sup>12</sup> Abu fahmi. *HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah*(Jakarta: PT Gramdia, 2014) 173- 174

dipelopori oleh PT Umas Jaya Farm (UJF). PT Umas Jaya Farm bergerak dalam bidang usaha perkebunan singkong dan pabrik tepung tapioka yang secara hukum telah berdiri sejak tahun 1973 dan memulai usahanya di Terbanggi Besar dengan dipelopori oleh 20 orang sebagai perintis. Di dalam pilar-pilar budayanya, pada poin kedua berisikan sumber daya manusia (SDM) bermutu tinggi. Untuk menjadikan karyawan bermutu yang tinggi, *PT Great Giant Pineapple* mengadakan pendidikan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sehingga visi dan misi dari *PT Great Giant Pineapple* dapat tercapai. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan *PT Great Giant Pineapple* bahwa pelatihan diadakan karena kinerja karyawan menurun sehingga berdampak pada kualitas buah. Adapun peserta pelatihan adalah semua tenaga kerjanya. Sesuai dengan program yang akan dipelatihkannya. Hal ini merupakan upaya dari *PT Great Giant Pineapple* untuk menjadikan karyawan dapat menguasai pekerjaannya.<sup>13</sup> Dari penelitian di atas, terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Apabila pelatihan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat menjadi masalah serius kedepannya. Terutama pada kinerja karyawan. Dari pemaparan diatas, penulis memandang perlu dirumuskan permasalahannya

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

---

<sup>13</sup> Mustika Muharani, Hubungan Industrial dan Komunikasi Dept HRD, Wawancara (Lampung Tengah Tanggal: 2 Maret 2018)

1. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **E. Tujuan dan kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut, yaitu:

- a) Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Kegunaan Penelitian**

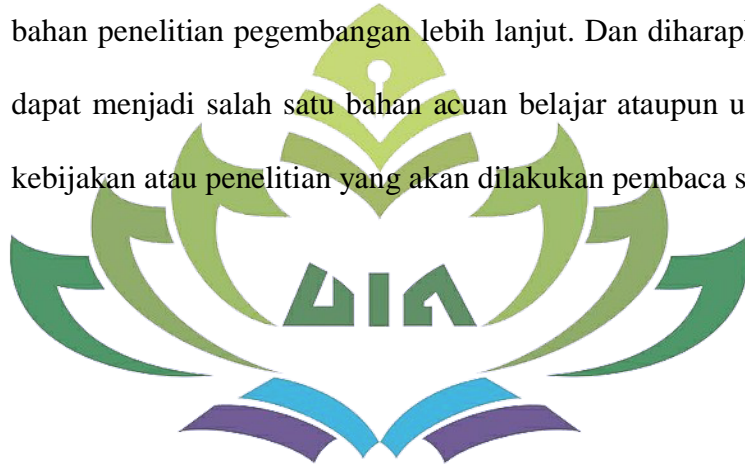
Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

- a) Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penulis secara pribadi dan mahasiswa secara umum untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja khususnya pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT great Giant Pineapple* Lampung Tengah, dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian pengembangan lebih lanjut. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan acuan belajar ataupun untuk menentukan kebijakan atau penelitian yang akan dilakukan pembaca selanjutnya.





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pelatihan

##### 1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>14</sup> Menurut Soekidjo Notoadmojo ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>15</sup> Menurut Andrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum.<sup>16</sup> Menurut Malayu S.P Hasibuan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk

---

<sup>14</sup>*Ibid*

<sup>15</sup>Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.16

<sup>16</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, ( Bandung : Mandar Maju, 2001), h.164

mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena mustahil manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha. Islam sebagai sebuah agama mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya dan ini ditegaskan dalam al-Qur'an surat al-Jumu'ah Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *“Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”* (QS. Al-Jumu'ah:10)<sup>17</sup>

## 2. Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*. (PT Karya Toha, Semarang 2002) h. 553

pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

**a. Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang.** Kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun tidak selalu penyimpangan ini dapat dipecahkan dengan pelatihan.

**b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya.** Pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bermacam-macam, ada yang menyebutnya untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutnya untuk membentuk orang generalis. Seorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manager tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.

**c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan.** Perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstern (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru. Meskipun pada saat ini tidak ada persoalan antara kemampuan orangnya dengan tuntutan jabatannya, tetapi dalam rangka menghadapi perubahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya pelatihan yang bersifat potensial.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup>Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, S.E., M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008) h.217

### 3. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan disini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.<sup>19</sup>

### 4. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

---

<sup>19</sup>Deny Triasmoko, dkk. *Op. Cit*

g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>20</sup>

## 5. Manfaat Pelatihan

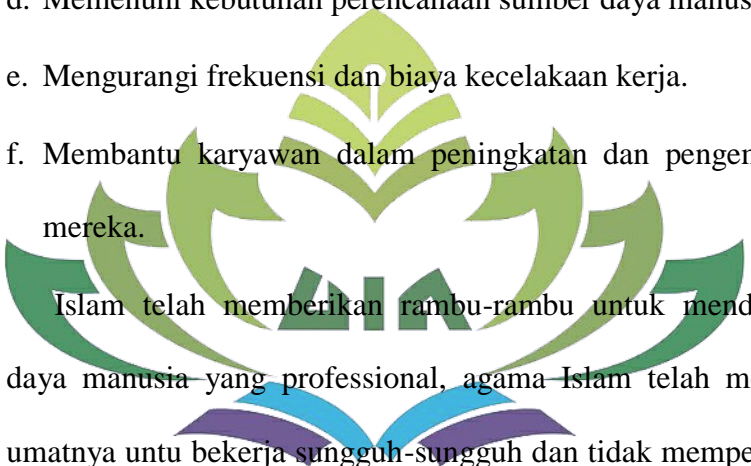
Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, *pertama*, pertama pelatihan strategis memungkinkan professional SDM dan pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan bisnis, bekerja sama dengan manajer untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Pelatihan strategis juga dapat mencegah profesional SDM dan para pelatih untuk mengajar jenis-jenis alat pelatihan yang bersifat coba, terhebat, atau terbaru. Disamping itu, sebuah pola pikir pelatihan strategis juga mengurangi kemungkinan cara berpikir bahwa pelatihan dapat memecahkan sebagian besar masalah pemberi kerja atau organisasional. Seperti dalam situasi sebelumnya manager pemasaran percaya bahwa para karyawan memerlukan pelatihan keterampilan komunikasi yang tegas, adalah hal yang biasa terhadap masalah dengan mengatakan, “saya membutuhkan sebuah program pelatihan pada X”. dengan sebuah fokus pelatihan strategis tanggapannya mungkin pendekatan-pendekatan pelatihan atau non pelatihan yang dapat memecahkan masalah kinerja-

---

<sup>20</sup> *Ibid*

kinerja tersebut.<sup>21</sup> Menurut Simamora (1999:349), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.



Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional, agama Islam telah memotivasi setiap umatnya untu bekerja sungguh-sungguh dan tidak memperbolehkan untuk meminta-minta kepada orang lain. Islam tidak memperbolehkan manusia yang malas untuk menerima shadaqah, tetapi orang tersebut harus didorong untuk bekerja dan mendapatkan rizki yang halal, Islam juga mengajarkan umatnya apabila tidak terdapat pekerjaan di tempat tinggalnya, maka hendaklah mencari pekerjaan ditempat lain (berhijrah)

---

<sup>21</sup>Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Ajar, (Universitas Wijaya Putra, 2009)

untuk memperbaiki kondisi kehidupannya karena bumi luas dan rezekinya tersebar dimana-mana, sebagaimana firman Allah SWT:

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ تَجِدْ فِي الْأَرْضِ مَرَاغِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً وَمَنْ تَخْرُجْ  
 مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكُهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى  
 اللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿١٠٠﴾

Artinya: *“Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezki yang banyak. barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, Kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), Maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”*

Oleh karena itu, Islam melarang keras umatnya untuk menjadi pengangguran dan bermalas-malasan. Jika tidak terdapat pekerjaan ditempat tinggal mu maka hendaklah kamu hijrah, kemudian jika kematian menimpamu sebelum kamu sampai pada tempat yang dituju sungguh telah tetap pahalanya disisi Allah.

## 6. Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum

menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).

**a. Pre-Service Training (Pelatihan Pra Jabatan)**

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau "*pre-service training*". Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

**b. In-Service Training (Pelatihan Dalam Jabatan)**

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau "*in-service training*". Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan



menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).<sup>22</sup>

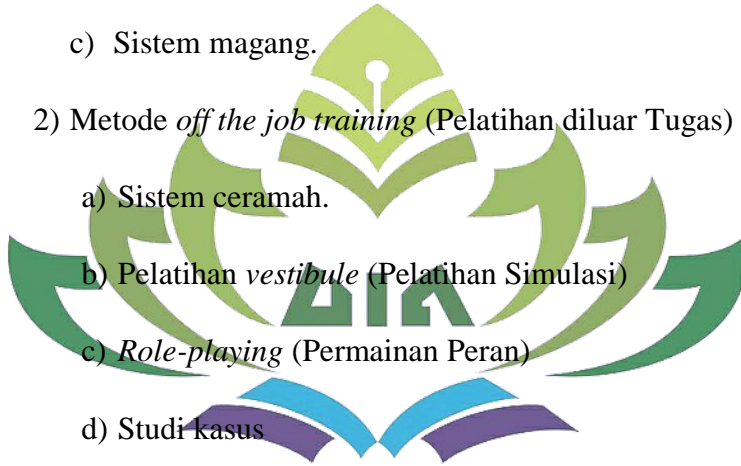
Menurut Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

1) Metode *on the job training* (Pelatihan didalam Tugas)

- a) Pelatihan dalam jabatan.
- b) Rotasi pekerjaan.
- c) Sistem magang.

2) Metode *off the job training* (Pelatihan diluar Tugas)

- a) Sistem ceramah.
- b) Pelatihan *vestibule* (Pelatihan Simulasi)
- c) *Role-playing* (Permainan Peran)
- d) Studi kasus
- e) Simulasi
- f) Pelatihan laboratorium
- g) Belajar sendiri.<sup>23</sup>



<sup>22</sup> Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* cet. 4,( Jakarta : Rineks Cipta), 2009, h. 23-24

<sup>23</sup> Denny Triasmoko, dkk, *Op.cit*

## 7. Pelatihan Dalam Islam

Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya meliputi kegiatan transformasional. manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pendampingan karyawan, pembentukan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja tempat kerja. Perkembangan itu dapat dijejaki dari program pelatihan pemagangan pada abad kedelapan belas pada industri kecil. Kemudian berkembang menjadi program pendidikan vokasi yang diikuti dengan program pelatihan mekanikal atau dikenal dengan *factory scholls* pada waktu revolusi industri. Dari sekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat perkembangannya, pelatihan merupakan satu aspek yang menempati posisi yang penting. Tulisan ini akan menitikberatkan pembahasan pada aspek pelatihan. Sebagai suatu upaya Islamisasi Pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (*ulul albab*). Secara umum dalam perspektif Islam, istilah pekerjaan dibagi kedalam tiga bagian.<sup>24</sup> *Pertama*, pekerjaan ibadah pekerjaan utama yang harus ditunaikan seorang muslim adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah mahdhah maupun ghair mahdhah pada dasarnya

---

<sup>24</sup> Redaktur Jurnal [intangirls.multiply.com](http://intangirls.multiply.com), *bekerja dalam perspektif Islam*, [http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/bekerja\\_dalam\\_perspektif\\_Islam](http://intangirls.multiply.com/journal/item/30/bekerja_dalam_perspektif_Islam).

adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang telah dilakukan Rasulullah SAW adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan. Allah SWT berfirman dalam QS Adz-dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: *“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”*<sup>25</sup>

Jelaslah bahwa beribadah kepada Allah SWT melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang hukumnya wajib.

Kedua, pekerjaan dakwah. Berdakwah menyeru kepada yang ma'ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran merupakan ibadah yang kedua yang harus dilakukan. Dengan bekerja sebagai da'i. Allah SWT akan memberikan keberuntungan, baik didunia maupun di akhirat kelak. Sebagaimana firmanNya.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

﴿١٤﴾ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٤﴾

Artinya: *“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan*

<sup>25</sup> Departemen Agama RI, *Al qur'an dan Terjemahannya*. Op.Cit h.520

*mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.*"<sup>26</sup>

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>27</sup> Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

---

<sup>26</sup> *Ibid*,h.70

<sup>27</sup>Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.* h.67

a. *Kuantitatif (seberapa banyak)*

Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. *Kualitatif (seberapa baik)*

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

c. *Ketetapan Waktu*

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.<sup>28</sup>

Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud kinerja adalah ukuran kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam memegang setiap pekerjaan sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dalam satu periode. Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Denny Triasmoko, dkk, *Op.Cit*

<sup>29</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit*, h. 298

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

Artinya:”Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”.<sup>30</sup>

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan tidak membuang waktunya sia-sia. Allah akan memperhitungkan semua yang dikerjakan manusia di dunia termasuk hasil kerja manusia. Maka dari itu bekerjalah sungguh-sungguh karena Allah melihatmu.

## 2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada ada tempatnya untuk memaksimalkan, produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Dengan manajemen kinerja, usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika keterampilan-keterampilan karyawan perlu ditingkatkan, pelatihan diperlukan. Dengan sistem manajemen kinerja pelatihan memiliki keterkaitan langsung dalam mencapai efektivitas organisasi. Disamping itu,

<sup>30</sup>*Ibid*

bayaran dan kinerja terkait secara langsung untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Para karyawan yang terbaik. Dalam menyelesaikan bagian mereka dari tujuan-tujuan organisasi yang akan diberi imbalan. “Manajemen kinerja adalah kontributor terbesar satu-satunya untuk efektivitas organisasi.” Kata Robert J. Greene, CEO Reward System Inc. “jika anda mengabaikan manajemen kinerja,” Greene menambahkan, “anda akan gagal.” Organisasi-organisasi harus melakukan pendekatan yang lebih strategik untuk manajemen kinerja. Dan alih-alih menggunakan ritual “beri tanda pada kotak, tuliskan komentar” yang harus dilakukan.<sup>31</sup>

### 3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.<sup>32</sup> Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan hubungan antara atasan dan bawahan pengorganisasian tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan

---

<sup>31</sup> R. Wayne Mondy, *Op. Cit.*, h.256-257

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Pustaka Pelajar, Bandung, 2005), h .120

insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).<sup>33</sup>

Allah SWT berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”.<sup>34</sup>

#### 4. Aspek-aspek Yang Dinilai

Dari hasil studi Lazer dan Wikstron (1977) terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA. Faktor-faktor yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah, pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas dapat diandalkan, perencanaan komunikasi, *intelengensi* (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi.

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat di kelompokkan menjadi:

<sup>33</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)

<sup>34</sup> Kementrian Agama RI, *Op. Cit.*, h.278



- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.<sup>35</sup>

## 5. Metode Penilaian Kinerja

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kerja (*performance appraisal*) sebaiknya dilakukan secara berkala, ini sebagaimana dikatakan oleh Ricky W. Griffin bahwa, “kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat

---

<sup>35</sup>R. Wayne Mondy, *Op. Cit*, h.563

administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan pelatihan. Alasan lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang”.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.<sup>36</sup> Timpe menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kerja para karyawan, yaitu:

- a. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
- b. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, intensif, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
- c. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunn pangkat, pemecatan).
- d. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan

---

<sup>36</sup> Susyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPFE , 1999)h.222

menggunakan observasi. Untuk melakukan suatu penilaian kinerja diberikan penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Ricky W Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut tentang sebagai mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemanapun ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.<sup>37</sup>

## 6. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

- a. Penilaian hanya oleh atasan
  - 1) Cepat dan langsung
  - 2) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dari atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.

---

<sup>37</sup> Irham fahmi, S.E.,M.Si, *Op.Cit*

- 1) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
  - 2) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
- c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- 1) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- d. Penilaian melalui keputusan komite: komite, sama seperti pada pola sebelumnya, kecuali bahwa manager yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
- 1) Memperluas pertimbangan yang ekstrim.
  - 2) Memperlemah integritas manager yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- 1) Membawa satu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas yang sektor besar.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>R. Wayne Mondy, *Op. Cit.*, h.562

## 7. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al-Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.<sup>39</sup> Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.<sup>40</sup> Manusia adalah faktor penting dalam mensukseskan suatu pekerjaan.<sup>41</sup> Oleh karena semua perusahaan saat ini tidak akan mengabaikan upaya peningkatan kualitas SDM sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas produksi perusahaannya. SDM yang unggul merupakan asset perusahaan yang sangat bernilai. Manusia sebagai makhluk Allah yang paling sempurna penciptaannya dilengkapi dengan kemampuan untuk berfikir, Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dimiliki, meski untuk memperolehnya diharuskan berusaha dan bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam QS.Al-Mulk ayat 15:

---

<sup>39</sup> Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 42

<sup>40</sup> Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 1

<sup>41</sup> Perhatikan makna yang terkandung dalam QS An-Najm: 39 dan QS Al Baqarah 202

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ  
وَالِيَهُ النُّشُورُ ﴿٨٤﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah setengah dari rizki-Nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja dan berusaha maka Allah akan memberikannya. Di dalam usaha kepemilikan dan dalam usaha mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan pekerjaan yang berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap melaksanakan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia. Karena itu yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.<sup>42</sup> Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur’an surah al-Israa ayat 84

<sup>42</sup> Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar,2009)h.183

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٢٤٦﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad) :setiap orang berbua menurut keadaannya masing-masing.. Maka.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”<sup>43</sup>

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap beramal dan berbuaat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan kecurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.<sup>44</sup> Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum mendapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu’adz ibn Jabal), bendahara Negara (‘Umar ibn Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, “Fisik engkau

<sup>43</sup>Departemen Agama RI, *Al qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung:Sygma Creative Media Corp,2014),h.290

<sup>44</sup> Didin Hafidhudin, *Op. Cit*, h.63

sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka”<sup>45</sup>.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis mengenai pelatihan kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. I Wayan Sutya Edi Kumara, I wayan Mudhiarta Utama-2016. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali”. Hotel Satriya Cottages dengan kelas bintang tiga merupakan salah satu usaha akomodasi bergerak dalam industry pariwisata yang mengadopsi *style* Tradisional Bali yang masih berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan terhadap pelanggan, namun terdapat permasalahan yang timbul mengenai kinerja karyawan dikarenakan kepemimpinan yang dirasakan dari masing masing karyawan kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepemimpinan dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode

---

<sup>45</sup> Hermawan Kertajaya & Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing* (Jakarta: Mizan, 2008), h.49-50.



observasi, wawancara dan kuesioner. Responden dari penelitian sebanyak 75 karyawan pada hotel Satriya Cottages KutaBali. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. 3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.<sup>46</sup>

2. Mohammad Sulchan-2007. “Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri Semarang”. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif, Untuk dapat memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian ini maka dipergunakan pendekatan penelitian kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data utama dan data pendukung. Data utama diperoleh dari para informan yaitu mereka yang terlihat secara langsung dalam kegiatan. Sedangkan data pendukung adalah data yang bersumber pada dokumen yang berupa foto, catatan, rekaman, gambar, dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian adalah berupa manusia dan non manusia yaitu penyelenggara (Kepala BLKI, Ka Sub Bag Tata Usaha, Kasi Penyelenggara Pelatihan, Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan, Kasi

---

<sup>46</sup> I Wayan Sutya Edi Kumara, I Wayan Mudiarta Utama, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016: 1399-1428

Pemasaran dan Informasi), instruktur 1( satu ) orang setiap jurusan , maupun siswa pelatihan yaitu 1 ( satu ) orang setiap jurusan, sedangkan sumber data non manusia adalah berupa dokumen, peralatan pelatihan, hasil praktek, gambar, dan lain-lain.<sup>47</sup>

3. Lenny Evanita-2013 “disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikapung” penelitian ini menggunakan RSUD Lubuk Sikapung adalah layanan kesehatan naungan kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat bertipe C yang bertugas melayani masyarakat dibidang kesehatan. Salah satu masalah yang dihadapi manajemen adalah masih rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab, antara lain disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Untuk menganalisa masalah tersebut, maka digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Penelitian ini dilakukan pada 102 orang responden dengan sampel jenuh (metode sensus). Tujuan penelitian ini untuk menganalisa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisa diantara variabel kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikapung. Dari hasil uji regresi didapatkan variabel pelatihan (X3) memiliki nilai beta yang paling besar yaitu 0,376 dengan

---

<sup>47</sup> Mohammad Sulchan, thesis *Manajemen Pelatihan Kerja Di Balai Latihan Kerja Industri ( Blki ) Semarang*. Universitas Negeri Semarang-2007

signifikansi 0,000 selanjutnya gaya kepemimpinan (X2) dengan nilai beta 0,282 dengan signifikansi 0,001. Nilai *R Square* menunjukkan nilai 0,605 atau 60,50% hal tersebut bisa diartikan bahwa 60,50% kinerja karyawan di RSUD Lubuk Sikapung dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Sisanya sebesar 39,50% dijelaskan oleh variabel-variabel lain<sup>48</sup>. Yang membedakan penelitian yang penulis lakukan sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan mediasi kepemimpinan sedangkan yang penulis lakukan tidak menggunakan mediasi kepemimpinan, penelitian terdahulu juga bergerak dibidang pariwisata sedangkan penulis saat ini bergerak dibidang pengolahan nanas segar.
2. Penelitian yang kedua menggunakan metode kualitatif sedangkan penulis saat ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
3. Penelitian yang ketiga memakai 3 variabel X dan 1 variabel Y, sedangkan peneliti saat ini hanya menggunakan 1 variabel X dan 1 variabel Y, dan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan program *spss 17.0*.

---

<sup>48</sup> Leny Evanita, *Thesis Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikapung*, (Universitas Esa Unggul Jakarta), 2013

#### D. Kerangka Pemikiran

Menurut Hamalik (2005:10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2004:324),<sup>49</sup> Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah,2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.<sup>50</sup> Kalau dirunut dalam sejarah, sesungguhnya telah sepuluh abad sebelum orang-orang Eropa menyusun teori-teori tentang ekonomi, telah diturunkan oleh Allah SWT di daerah Arab sebuah analisis tentang ekonomi yang unggul, karena analisis ekonomi tersebut tidak hanya mencerminkan keadaan bangsa Arab pada waktu itu sehingga hanya bermanfaat untuk bangsa

---

<sup>49</sup> Daniel Arfan Aruan, *Op. Cit*, h.566

<sup>50</sup> Denny Triasmoko,dkk. *Op.cit*, h.1403

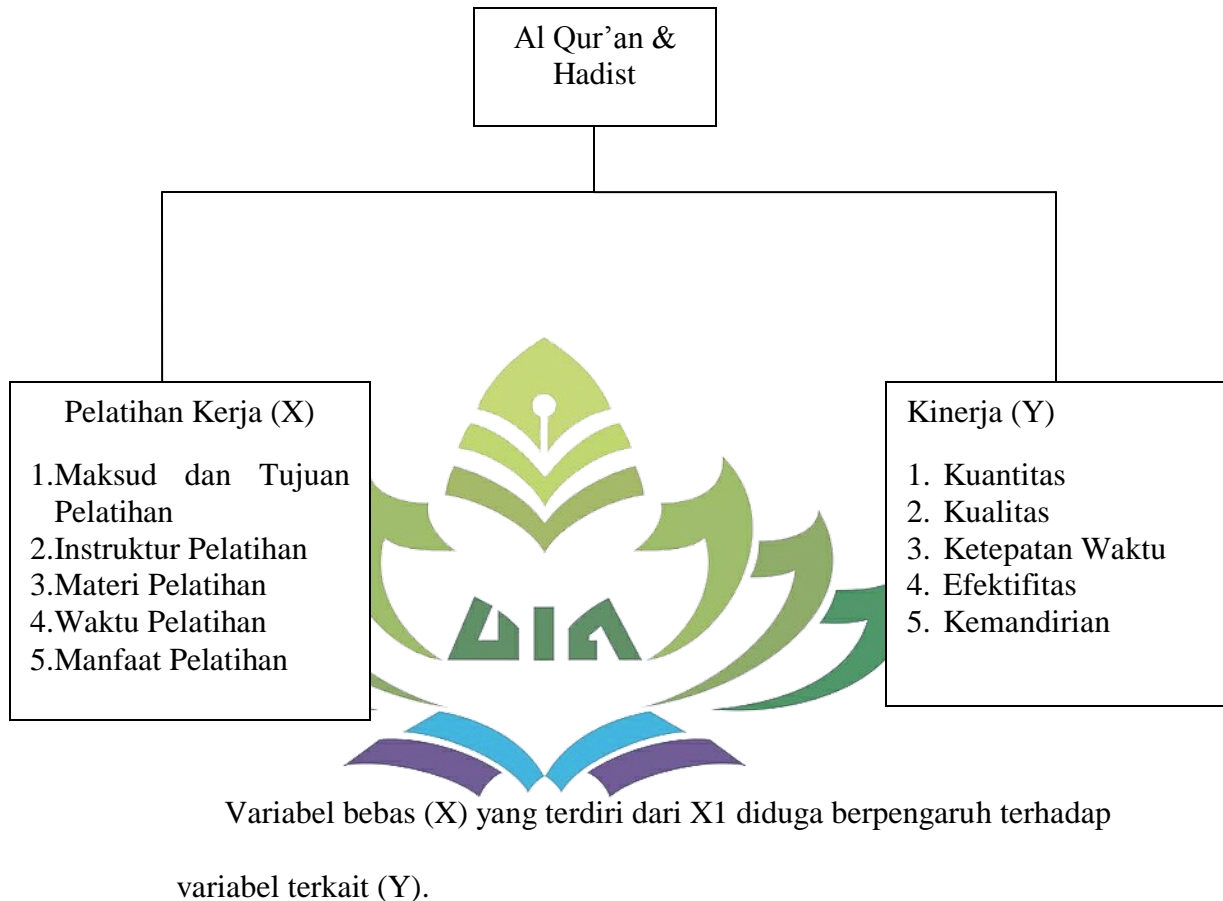
Arab saat itu, tetapi juga untuk seluruh dunia. Struktur ekonomi yang ada dalam firman Allah dan sudah sangat jelas aturan-aturannya tersebut, pernah dan telah dilaksanakan dengan baik oleh umat pada waktu itu. Sistem ekonomi tersebut adalah suatu susunan baru yang bersifat universal, bukan merupakan ekonomi nasional bangsa Arab. sistem ekonomi tersebut dinamakan ekonomi Islam. Ekonomi Islam pernah tidak populer sama sekali. Kepopuleran Ekonomi Islam bisa dikatakan masih belum lama.<sup>51</sup> Adapun kerangka pemikiran pada gambar 1 adalah sebagai berikut:



---

<sup>51</sup> Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, MBA dan Ir. H. Andi Buchari, MM, *Islamic Economics Ekonomi Syariah bukan OPSI, Tetapi SOLUSI!*, Bumi Aksara, Vol. III, No. 2, Desember 2009

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Adapun peneliti dalam hal ini membuat hipotesis sebagai berikut.<sup>52</sup>

<sup>52</sup>V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h.31.

1. Adakah hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  = Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1$  = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja akan diberikan kuisioner untuk diisi, kemudian data yang diperoleh akan dianalisis.

#### **B. Metode Penelitian**

Metodelogi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Metode juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.<sup>53</sup>

##### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

###### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang penyajiannya dalam bentuk angka yang baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data menjadi kuantitatif. Data ini dapat menjadi kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam

---

<sup>53</sup>Suharsimi Arikunto, *Metodelogi penelitian*(Yogyakarta:Bina Aksara, 2006), h. 112.



satuan angka.<sup>54</sup> metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>55</sup> Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu pelatihan kerja (X) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini juga jenis lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi.<sup>56</sup> data yang diperoleh dari lokasi yaitu *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan bantuan material, misalnya: buku, catatan, dokumen, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

#### **b. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu jenis metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan

---

<sup>54</sup> Muhammad Teguh, *Metodologi Penulisan Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), h.118

<sup>55</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya.1995), h.33

<sup>56</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 28.

apa adanya. Penelitian deskriptif umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.<sup>57</sup>

### C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung dalam penelitian yaitu penelitian terjun langsung ke lapangan guna mendapatkan data secara langsung dari wawancara karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti : Al-Qur'an, Hadist, buku-buku dan internet.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

---

<sup>57</sup> Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.145

### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada pimpinan.

### b. Angket dan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dengan pasti variable yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.<sup>58</sup>

Metode digunakan untuk mengetahui tanggapan dari karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Bentuk kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kusioner dengan pertanyaan tertutup dimana responden disediakan alternative jawab dalam bentuk *Multiple Choice* a, b, dan

---

<sup>58</sup>Prof.Dr. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta),h. 142, 2010.

c. Metode ini ditujukan kepada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Dengan skala *Likert*, maka variable yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penulis memperoleh data-data secara langsung dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui kuisioner yang disebarakan dengan metode skor. Pemberian skor menggunakan skala *Likert* seperti dibawah ini:

Tabel 3.1

Skala *Likert*

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### c. Studi kepustakaan

Merupakan data yang diperoleh langsung dari referensi-referensi atau literature yang berkaitan dengan data yang diteliti.

### d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data melalui menghimpun data yang tertulis dan tercetak. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa dokumentasi adalah “mencari dan mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat agenda dan sebagainya”. Cara pengumpulan data yang penulis dapat berupa catatan, buku, laporan dan referensi lainnya yang terkait dengan kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan kerja.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>59</sup> Dalam hal ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah tenaga kerja Deleafing wilayah *Plantation Group III*. Jumlah populasi berdasarkan *database PT Great Giant Pineapple* adalah 300 orang.

---

<sup>59</sup>Sugiyono, h. 80.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian-penelitian ini menggunakan metode Slovin.<sup>60</sup> Dalam penelitian ukuran sampel peneliti menggunakan Rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = eror sampel adalah 0,01

maka untuk perhitungan sampel pada populasi Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* sebesar 300 orang dengan eror sebesar 10%, maka ditentukan sebesar:

$$n = \frac{300}{1 + 300(10\%)^2}$$

n = 75 Sampel

Hasil perhitungan sampel yaitu dengan nilai 75 yang berarti sampel akan diambil sebanyak 75 responden.

---

<sup>60</sup> V Wiratna Sujarweni, *Op. Cit*, h.81-82

## F. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, yang berlokasi di Jl. Lintas Timur Km 77 Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Adapun alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena ingin mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, serta apakah sudah sesuai berdasarkan perspektif Ekonomi Islam.

## G. Pengolahan Data dan Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui beberapa tahap diatas, peneliti di dalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode sebagai berikut

### a. *Editing*

*Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul itu tidak logis dan meragukan .

### b. *Coding*

*Coding* adalah Pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah syarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka/huruf-huruf yang memberikan petunjuk, atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

### **c. Tabulation**

*Tabulation* adalah proses membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode, sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

### **d. Scoring**

*Scoring* adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam bentuk kuantitatif.

## **H. Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.<sup>61</sup> Sebelum melakukan analisis regresi, untuk mendapatkan nilai yang baik maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrumen pengumpul data yang digunakan. Metode pengujian analisis data dalam hal ini adalah validitas dan reliabilitas.

---

<sup>61</sup> Duwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*, Yogyakarta:Gava Media,2010, h.54



## a. Uji Instrumen Penelitian

### 1) Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.<sup>62</sup> Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel, dimana  $df = n - 2$  dengan signifikansi 5% jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid. Dalam melakukan uji validitas, peneliti akan menggunakan metode *SPSS 17.0* dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk momen pearson). Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:<sup>63</sup>

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

Keterangan :

$R$  : koefisien validitas item yang dicari

$X$  : skor responden untuk setiap item

---

<sup>62</sup>*Ibid.*,h.118

<sup>63</sup>Moh. Prabudian Tika, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta, Bumi Aksara, 2006, h.65

$\Sigma X$  : jumlah skor dalam distribusi X

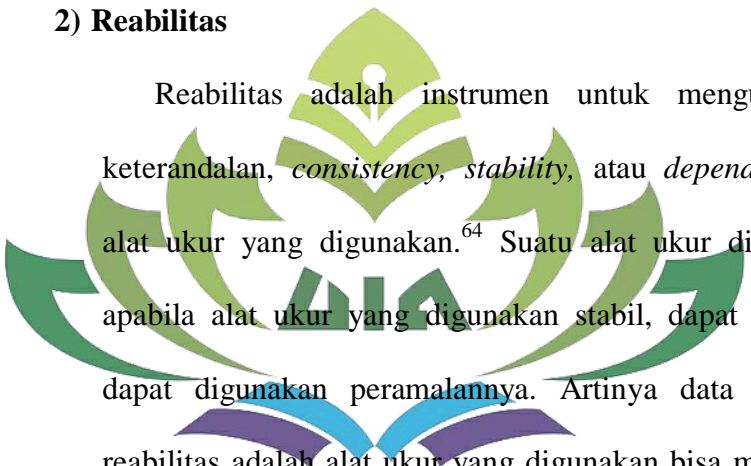
$\Sigma Y$  : jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma X^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma Y^2$  : jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

## 2) Reabilitas



Reabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency*, *stability*, atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan.<sup>64</sup> Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan peramalannya. Artinya data yang dikatakan reabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali kali oleh peneliti yang berbeda. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai alpha > 0.60 maka reliabel.

---

<sup>64</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009, h.28

## b. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa alat uji yang sering dilakukan dalam uji asumsi klasik diantaranya adalah:

### 1) Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang berdistribusi normal.<sup>65</sup> Dalam analisis multivariate, para peneliti menggunakan pedoman kalau tiap variabel terdiri dari 30 data, maka data sudah berdistribusi normal. Apabila analisis melibatkan 3 variabel, maka data diperlukan sebanyak  $3 \times 30 = 90$

### 2) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode untuk mengidentifikasi masalah heteroskedastisitas adalah:

#### a) Uji Glejser

---

<sup>65</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Op. Cit.*,h.44

### c. Uji Model Regresi

#### 1) Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau dependen. Bila skor variabel bebas diketahui, maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya. Model dari regresi sederhana yang ditunjukkan untuk melakukan prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel (X) persamaan dalam regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X= Pelatihan Kerja

a= Nilai Konstanta

b= Koefisien Regresi

### d. Uji Hipotesis Penelitian

#### 1) Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)

dengan 0,05 atau 5%. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>66</sup>

## 2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted*  $R^2$  negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted*  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted*  $R^2 = (1 - k)/(n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted*  $R^2$  akan bernilai positif<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Muhammad, Op. cit, h.136-137

<sup>67</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013),h.97

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Secara hukum *PT Great Giant Pineapple* didirikan pada tanggal 14 Mei 1979 dengan akte notaries No. 48. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengalengan nanas ini, berdiri dengan dipelopori oleh PT Umas Jaya Farm yang sejak tahun 1973 telah berdiri secara hukum. *PT Great Giant Pineapple* dirintis oleh 20 orang yang telah direncanakan secara matang sebelumnya. Pada tahun 1995 awal budidaya nanas terpaksa harus tertunda karena rencana semula pabrik nanas akan didirikan di daerah Way Halim, sedangkan perkebunannya berada di Terbanggi Besar.

Perusahaan kemudian memanfaatkan lahan yang sebagian telah diolah dengan menanam papermin sebagai bahan baku pembuat mentos dengan tujuan ekspor. Hal itu dilakukan sebagai tindak lanjut dari tertundanya budi daya nanas. Namun usaha ini tidak berlanjut karena dinilai tidak menguntungkan. Langkah selanjutnya yaitu melakukan penanaman singkong di lahan yang telah diolah. Kemudian hasilnya dijual ke PT Sungai Budi di daerah Buyut Lampung Tengah yang merupakan pabrik singkong yang cukup besar. Setelah itu di Lampung Tengah dibangun CV Bumi Waras. Dengan pertimbangan jarak tempuh, selanjutnya PT Umas Jaya Farm mengalihkan penjualan singkongnya ke CV Bumi Waras. Sejak

penjualan singkong ke CV Bumi Waras ternyata banyak singkong yang ditolak, sehingga menyebabkan penjualan ke CV Bumi Waras mau tidak mau akhirnya dihentikan. Lalu dibuatlah terobosan baru setelah melihat keadaan yang seperti ini, yaitu dengan melakukan penanaman semangka di area sekitar 1.000 ha. Penanaman yang baru berjalan sekitar 2 tahun tersebut sayangnya harus dihentikan karena merugikan perusahaan dan kurang bersaing di pasar. Kemudian mencoba melakukan penanaman jagung, namun kembali dihentikan karena penyakit bule jagung masih mewabah dan penaggulangnya masih sulit.

Sekitar 1.000 ha lahan yang sudah diolah sebagian besar tetap ditanami singkong. Kemudian sebelum mencoba melakukan penanaman nanas dilakukan terobosan terakhir, yaitu membangun pabrik pengolahan tepung singkong dimana PT Umas Jaya Farm mengolah sendiri singkong hasil budi dayanya dan diberi nama Tepung Tapioka Cap Kodok. Penanaman nanas baru dimulai sekitar awal tahun 1979 setelah perencanaannya cukup lama tertunda. Jenis nanas yang ditanam adalah "*smooth cayenne*" yaitu nanas tanpa duri. *PT Great Giant Pineapple* memulai pembangunan pabrik pada tahun 1983-1984, dan mulai mengekspor nanas perdana sebanyak 4 kontainer pada Bulan Oktober 1984. *PT Great Giant Pineapple* memiliki lahan seluas  $\pm 32.000$  ha dengan status Hak Guna Usaha. Sedangkan yang efektif ditanami baru seluas  $\pm 20.000$  ha. *PT Great Giant Pineapple* merupakan industri nanas terbesar didunia yang berada di Lampung. Rata-

rata setiap hari 2.500 ton buah nanas diolah menjadi nanas kaleng dan jus untuk pasaran ekspor ke lebih 63 negara dari 5 benua. Proses produksi ini menghasilkan limbah cair sekitar 5.000 meter kubik setiap hari disamping limbah padat. Limbah ini dengan menggunakan teknologi ramah lingkungan dimanfaatkan sebagai bahan produksi lanjutan yang bernilai ekonomi limbah cair dengan teknologi fermentasi menghasilkan bio gas yang digunakan untuk pengganti bahan bakar fosil, dan saat ini mampu menghasilkan 30% bahan bakar batu bara. Isolasi bakterinindigen limbah cair diperoleh isolate yang mampu mendegradasi bahan organik limbah cair dan dimanfaatkan sebagai pupuk organik yang kaya akan nutrisi dan berbagai tanaman. Limbah padat kulit dan bonggol buah hasil pengolahan jus dan dengan teknologi fermentasi menghasilkan pakan sapi untuk penggemukan dan sapi perah sekitar 30.000 ekor.

## **2. Kepedulian dan Fasilitas-fasilitas Perusahaan**

*PT Great Giant Pineapple* memberikan kepedulian kepada masyarakat sekitar terhadap kemajuan dan perkembangan ekonomi desa-desa sekitar dalam berbagai bentuk seperti merekrut warga yang berada di sekitar perusahaan sebagai tenaga kerja, memberikan bantuan kepada warga desa sekitar berupa pemberian beasiswa kepada murid sekolah dasar yang keluarganya tidak mampu, memberikan dana bergulir sebagai modal usaha baik kepada kelompok usaha ataupun perorangan. Selain itu *PT Great*



*Giant Pineapple* juga ikut berperan dalam memajukan dunia pendidikan dengan mendirikan SD dan SMP unggulan yang bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Lampung Tengah, pembuatan sumur bor di desa-desa sekitar perusahaan, dan pembagian sembako untuk masyarakat di bawah garis kemiskinan.

Karyawan *PT Great Giant Pineapple* mendapat fasilitas-fasilitas yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka. Fasilitas yang diberikan perusahaan diantaranya :

1. Perumahan untuk karyawan yang telah berkeluarga.
2. Jaminan sosial tenaga kerja.
3. Asrama putra dan putri untuk tenaga kerja yang berstatus lajang.
4. Fasilitas kredit pemilikan rumah melalui lembaga keuangan yang ditunjuk perusahaan.
5. Sarana olahraga.
6. Sarana kesenian (*group band*).
7. Balai pengobatan.
8. Tempat penitipan anak (TPA).
9. Tempat ibadah (Masjid, Gereja, Pura).
10. Sekolah.
11. Koperasi karyawan

Selain fasilitas-fasilitas tersebut, karyawan *PT Great Giant Pineapple* juga mendapatkan tunjangan-tunjangan. Tunjangan tersebut diberikan agar dapat mensejahterakan karyawannya dan juga untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tunjangan-tunjangan tersebut diantaranya adalah:

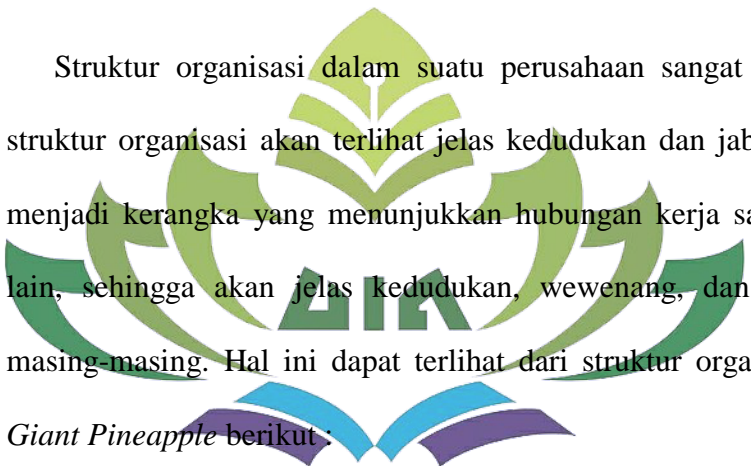
1. Tunjangan transportasi
2. Tunjangan sembako
3. Tunjangan kesehatan
4. Tunjangan pendidikan
5. Tunjangan keluarga
6. Biaya persalinan dan pernikahan
7. Tunjangan hari raya dan bingkisan hari raya

Selain fasilitas dan tunjangan, karyawan *PT Great Giant Pineapple* mendapatkan kompensasi insentif tambahan yang disesuaikan dengan produktivitas mereka. Produktivitas juga digunakan untuk mengetahui prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Produktivitas karyawan *PT Great Giant Pineapple* diukur berdasarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

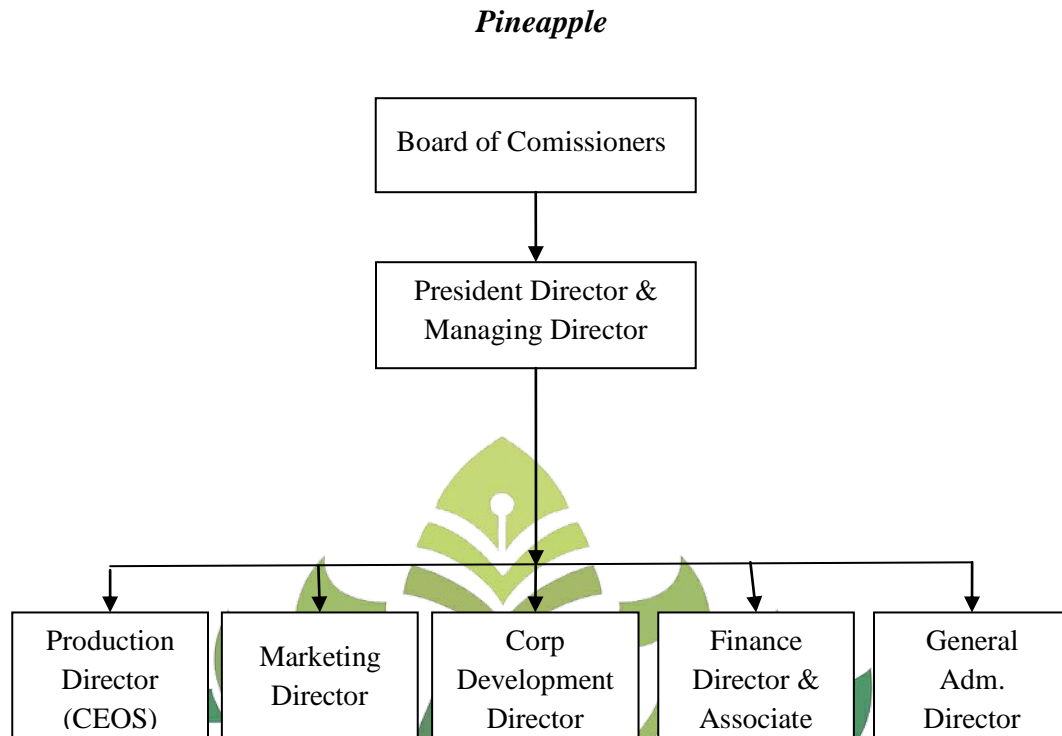
Produktivitas bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai para karyawan di *PT Great Giant Pineapple*. Tanpa ada tujuan atau target, produktivitas karyawan tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting. Dalam struktur organisasi akan terlihat jelas kedudukan dan jabatan maka akan menjadi kerangka yang menunjukkan hubungan kerja satu dengan yang lain, sehingga akan jelas kedudukan, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing. Hal ini dapat terlihat dari struktur organisasi *PT Great Giant Pineapple* berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi *PT Great Giant***



Pada Gambar 4.1 terlihat bahwa *PT Great Giant Pineapple* merupakan struktur organisasi dengan tipe lini dan staf. Struktur organisasi lini dan staf merupakan kombinasi dari organisasi lini, tugas pimpinan dibantu oleh para staf, dimana staf berperan memberi masukan, bantuan pikiran dan saran, serta data informasi yang dibutuhkan. Organisasi lini dan staf merupakan organisasi besar dan kompleks dengan jumlah karyawan yang banyak, hubungan antara atasan dan bawahan tidak bersifat langsung. Dalam struktur ini yang berperan sebagai pemimpin adalah pimpinan dari

kelima departemen yaitu *Production, marketing, corp development finance*, dan *general administration*.

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa pemegang kekuasaan tertinggi pada *PT Great Giant Pineapple* adalah dewan komisaris namun yang menjalankan perusahaan adalah dewan direksi. Dewan direksi terdiri dari *President Director* yang dibantu oleh *managing Director*. *Managing Director* membawahi beberapa departemen. Departemen tersebut adalah *Production, Marketing, Corp Development Finance*, dan *General Administration*. Setiap departemen dipimpin oleh seorang manajer.

Direktur produksi mengempalai beberapa bagian, yaitu *Factory, Plantation I, Plantation II, Plantation III, Service, Forcing & Sprayer, Technical Engineering, Research & Development, PP & C. Plan (Production Planning & Control), QA & NPD*. Masing-masing bagian dipimpin oleh seorang manajer. Tugas *production director* bertanggung jawab dalam hal produksi.<sup>68</sup>

## B. Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dilihat dari usia, lama bekerja, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

---

<sup>68</sup> Skripsi Mustika Muharani, *Implikasi Penerapan Kompesasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik : 2016)

## 1. Usia

Berikut adalah data mengenai usia karyawan *Deleafing Plantation*

*Group III PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Gambaran Responden karyawan *Deleafing Plantation***  
***Group III PT Great Giant Pineapple* Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<16 tahun	1	1,3%
2	17-20 tahun	3	4,0%
3	21-30 tahun	19	25,3%
4	31-40 tahun	32	42,6%
5	>41 tahun	20	26,7%
Jumlah		75	101,3%

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa Responden karyawan *Deleafing PT Great Giant Pineapple* berdasarkan Usia di dominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau 42,6%. Lalu responden yang berusia 17-20 tahun sebanyak 3 orang atau 4%, responden yang berusia <16 tahun sebanyak 1 orang atau 1,3%, responden yang berusia >41 tahun sebanyak 20 orang atau 26,7%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19 orang atau 25,3%.

## 2. Jenis Kelamin

Berikut data mengenai jenis kelamin karyawan *Deleafing PT Great*

*Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

**Distribusi Gambaran Responden Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	25,3%
2	Perempuan	56	74,7%
Jumlah		75	100%

*Sumber : Data Primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan berjumlah 56 orang atau 74,6% dan laki-laki berjumlah 19 orang atau 25,3%.

### 3. Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data mengenai pendidikan terakhir karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

**Distribusi Gambaran Responden Karyawan *Deleafing PT Great Giant Pineapple* Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Tidak Sekolah	9	12,0%
2	SD	32	42,7%
3	SMP	24	32,0%
4	SMA	10	13,3%
Jumlah		75	100%

*Sumber : Data Primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa Responden Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan SD sebanyak 32 orang atau 42,7%, lalu pendidikan terakhir SMP sebanyak 24 orang atau 32%, kemudian SMA 10 orang atau 13,3%, dan Tidak Sekolah sebanyak 9 orang atau 12%.

#### 4. Lama Bekerja

Berikut adalah data mengenai lama bekerja pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel

4.4



**Tabel 4.4**

**Distribusi Jawaban Responden karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<6 bulan	9	12,0%
2	>6 bulan	5	6,7%
3	1 tahun	17	22,6%
4	>1 tahun	16	21,3%
5	2 tahun	26	34,7%
6	>2 tahun	2	2,7%
	Jumlah	75	100%

*Sumber : Data Primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* berdasarkan lama bekerja di dominasi oleh responden yang



bekerja selama 2 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 34,7%, lalu responden yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 17 orang atau 22,6%, responden yang bekerja selama >1 tahun sebanyak 16 orang atau 21,3%, lalu responden yang bekerja selama <6 bulan sebanyak 9 orang atau 12,0%, kemudian responden yang bekerja selama >6 bulan sebanyak 5 orang atau 6,7%, dan responden yang bekerja selama >2 tahun sebanyak 2 orang atau 2,7%.

### C. Gambaran Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pelatihan Kerja (X)

Tanggapan responden tentang variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* Tentang Pelatihan Kerja (X)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		(2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	42	56,0%	31	41,3%	1	1,3%	0	0%	0	0%
2.	X1.2	48	64,0%	25	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	X1.3	26	34,7%	48	64,0%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	X1.4	25	33,3%	42	56,0%	2	2,7%	0	0%	0	0%
5.	X1.5	56	74,7%	11	14,7%	2	2,7%	0	0%	0	0%
6.	X1.6	49	65,3%	22	29,3%	0	0%	0	0%	0	0%
7.	X1.7	41	54,7%	35	46,7%	1	1,3%	0	0%	0	0%

8.	X1.8	46	61,3%	29	38,7%	2	2,7%	0	0%	0	0%
9.	X1.9	51	68,0%	19	25,3%	2	2,7%	0	0%	0	0%
10.	X1.10	57	76,0%	17	22,7%	2	2,7%	0	0%	0	0%

*Sumber : Data Primer diolah tahun 2018*

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- a. Pertanyaan pertama: Materi penjelasan yang diberikan dapat menambah penjelasan peserta pelatihan, sebanyak 42 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 56,0%, sebanyak 31 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 41,3%, sebanyak 1 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 1,3%.
- b. Pertanyaan kedua: Materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan, sebanyak 48 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 64,0%, sebanyak 25 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 33,3%.
- c. Pertanyaan ketiga: Instruktur dapat berinteraksi dengan peserta pelatihan dalam pengajaran, sebanyak 26 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 34,7%, sebanyak 48 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 64,0%.
- d. Pertanyaan keempat: Instruktur dapat memancing daya pikir para peserta pelatihan, sebanyak 25 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 33,3%, sebanyak 42 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 56,0%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju

dengan persentase nilai 2,7%.

- e. Pertanyaan kelima: Dengan diberikan pelatihan ini para peserta dapat menambah kemampuannya dalam hal pekerjaan, sebanyak 56 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 74,7%, sebanyak 11 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 14,7%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 2,7%.
- f. Pertanyaan keenam: Dengan diberikan pelatihan para peserta dapat pengetahuan yang bagus, sebanyak 49 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 65,3%, sebanyak 22 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 29,3%,.
- g. Pertanyaan ketujuh: Dalam pelatihan diberikan praktek-praktek yang bermanfaat, sebanyak 41 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 54,7%, sebanyak 35 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 46,7%, sebanyak 1 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 1,3%.
- h. Pertanyaan kedelapan: Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas lainnya dan bidang yang saya kerjakan, sebanyak 46 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 61,3%, sebanyak 29 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 38,7%.
- i. Pertanyaan kesembilan: Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh

atasan maupun rekan kerja lainnya, sebanyak 51 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 68,0%, sebanyak 19 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 25,3%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 2,7%.

- j. Pertanyaan kesepuluh: Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja, sebanyak 57 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 76,0%, sebanyak 17 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 22,7%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju dengan persentase nilai 2,7%.

## 2. Variabel kinerja karyawan (Y)

Tanggapan responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Jawaban Responden Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Tentang Kinerja Karyawan (Y)***

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		IS (4)		KS (3)		(2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y1.1	33	44,0%	42	31,5%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Y1.2	55	41,2%	20	15,0%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Y1.3	51	38,2%	24	18,0%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Y1.4	52	39,0%	23	17,2%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Y1.5	55	41,2%	19	14,2%	1	1,3%	0	0%	0	0%
6.	Y1.6	23	30,7%	52	69,3%	0	0%	0	0%	0	0%
7.	Y1.7	27	36,0%	48	64,0%	0	0%	0	0%	0	0%

8.	Y1.8	53	70,7%	20	26,7%	2	2,7%	0	0%	0	0%
9.	Y1.9	18	24,0%	31	41,3%	25	33,3%	1	0%	0	0%
10.	Y1.10	47	62,7%	26	34,7%	2	2,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- a. Pertanyaan pertama: Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 44,0%, sebanyak 42 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 31,5%.
- b. Pertanyaan kedua: Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, sebanyak 55 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 41,2%, sebanyak 20 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 15,0%.
- c. Pertanyaan ketiga: Saya sangat disiplin dalam bekerja, sebanyak 51 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 38,2%, sebanyak 24 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 18,0%.
- d. Pertanyaan keempat: Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 52 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 39,0%, sebanyak 23 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 17,2%.

- e. Pertanyaan kelima: Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai, sebanyak 55 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 41,2%, sebanyak 19 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 14,2%, sebanyak 1 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 1,3%.
- f. Pertanyaan keenam: Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan, sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 30,7%, sebanyak 52 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 69,3%.
- g. Pertanyaan ketujuh: Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien, sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 44,0%, sebanyak 42 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 31,5%.
- h. Pertanyaan kedelapan: Saya berusaha bekerja lebih keras daripada yang seharusnya, sebanyak 53 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 70,7%, sebanyak 20 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 26,7%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 2,7%.
- i. Pertanyaan kesembilan: kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam periode melebihi karyawan lain: sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 24,0%, sebanyak 31

orang menjawab setuju dengan nilai persentase 41,3%, sebanyak 25 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 33,3%, sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 1,3%.

- j. Pertanyaan kesepuluh: Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebanyak 47 orang menjawab sangat setuju dengan nilai persentase 62,7%, sebanyak 26 orang menjawab setuju dengan nilai persentase 34,7%, sebanyak 2 orang menjawab kurang setuju dengan nilai persentase 2,7%.

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala yang ingin diukur. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang dilakukan adalah membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan  $N=75$ . Sehingga  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah  $r(0,05, 75-2 = 73) = 0,191$ . Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan digunakan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows*. Adapun hasil output perhitungsn uji validitas dapat dilihat dalam tabel:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
<i>Pelatihan Kerja</i>	X1.1	0,650	0,191	<b>Valid</b>
	X1.2	0,571	0,191	<b>Valid</b>
	X1.3	0,670	0,191	<b>Valid</b>
	X1.4	0,623	0,191	<b>Valid</b>
	X1.5	0,549	0,191	<b>Valid</b>
	X1.6	0,503	0,191	<b>Valid</b>
	X1.7	0,510	0,191	<b>Valid</b>
	X1.8	0,567	0,191	<b>Valid</b>
	X1.9	0,598	0,191	<b>Valid</b>
	X1.10	0,584	0,191	<b>Valid</b>
<i>Kinerja Karyawan</i>	Y1.1	0,694	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.2	0,339	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.3	0,584	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.4	0,445	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.5	0,608	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.6	0,587	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.7	0,632	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.8	0,563	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.9	0,461	0,191	<b>Valid</b>
	Y1.10	0,719	0,191	<b>Valid</b>

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* setiap indikator dinyatakan Valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) yaitu sebesar 0,191, maka kuisisioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.



## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam melakukan penelitian, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 60%.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	10 Item	0,745	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	10 Item	0,735	<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel dan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya  $>0,05$  maka nilai residual

berdistribusi secara normal. Dan sebaliknya, jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal. Uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Adapun hasil output perhitungan uji normalitas Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel berikut:

  
**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	44.7660606
	Std. Deviation	1.06372752
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.116
	Negative	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		1.420
Asymp. Sig. (2-tailed)		.635
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

*Sumber : Data Primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi pada *Asymp. Sig (2-tailed)* diperleh sebesar 0,635. Artinya nilai tersebut

lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil output perhitungan uji normalitas Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.694	.000		3.984E8	.000
	Pelatihan Kerja (X1)	.330	.000	1.000	2.027E8	.125

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak terjadi Kinerja Karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05. Berikut uji heteroskedastisitas menggunakan gljeser menggunakan *SPSS Versi 17.0*.

## F. Uji Model Regresi

### a. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk mengukur hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan antara arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen.

4.11

#### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.694	4.719		6.292	.000
	Pelatihan Kerja	.330	.103	.351	3.201	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4.11

diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 29.694 + 0,330 X$$

Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja karyawan yaitu  $b = 0,330$  yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330.

## G. Uji Hipotesis Penelitian

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*.

Tabel 4.12

#### Hasil Pengujian Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.694	4.719		6.292	.000
	Pelatihan Kerja	.330	.103	.351	3.201	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*. Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis secara kuantitatif. Menunjukkan bahwa variabel independen (Kinerja Karyawan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Pelatihan Kerja). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis berbunyi:

$H_0$  : Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen adalah terbatas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian adj R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.823	.811	2.858
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

*Sumber : Data Diolah tahun 2018*

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,851. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,823. Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel hal tersebut berarti 82,3% variabel pelatihan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100%-82,3%) adalah 17,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## H. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang

pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.<sup>69</sup> pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi teaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan variabel Pelatihan Kerja pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* dikatakan baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,02 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi


---

<sup>69</sup> Abu Fahmi. *HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia, 2014) h. 173



lebih kecil dari 0,05 atau  $0,02 < 0,05$  jika dapat disimpulkan jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Malayu S.P Hasibuan : pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

## 2. Pandangan Ekonomi Islam Tentang pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang cukup kuat dalam organisasi. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan wadah yang sangat tepat dalam organisasi. Salah satu pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan. Pelatihan penting dilakukan untuk melatih para karyawan agar karyawan tahu tugas-tugasnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih mengedepankan praktik daripada teori dengan tujuan untuk melatih para karyawan agar karyawan tahu tugas-tugasnya, mengapa harus dikerjakan. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple* sebagai berikut:

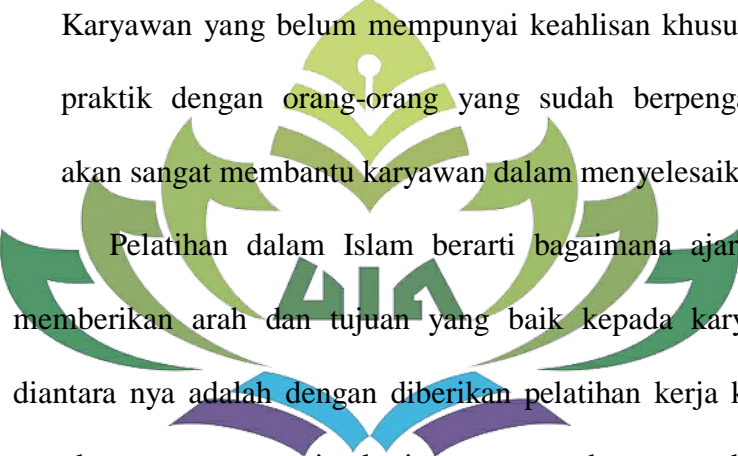
### a. *On the job training* (Latihan sambil bekerja)

Semua karyawan mempelajari suatu pekerjaan sambil

mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. Yaitu karyawan diajak langsung untuk bekerja sesuai pekerjaannya. bukan tugas-tugas yang disimulasikan. Karyawan bisa di pantau langsung oleh instruktur untuk di sumulasikan ditempat.

*b. Understudy atau choching*

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik dengan instruktur/ orang yang sudah berpengalaman atau dengan atasan. Karyawan yang belum mempunyai keahlian khusus dan melakukan praktik dengan orang-orang yang sudah berpengalaman biasanya akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.



Pelatihan dalam Islam berarti bagaimana ajaran agama Islam memberikan arah dan tujuan yang baik kepada karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diberikan pelatihan kerja kepada karyawan agar karyawan mengerti pekerjaan apa yang harus mereka lakukan. Islam memandang pentingnya perubahan dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yaitu dengan mengubah pikiran dan tingkah laku yang dimiliki. Islam adalah syariat dan amal. Sedangkan amal meliputi ibadah, kegiatan serta kegiatan dalam usaha mencari rizki dalam mengembangkan produksi dan kemakmuran. Oleh karena itu Allah SWT menyuruh manusia untuk bekerja dan berusaha dimuka bumi ini agar

memperoleh rizki,<sup>70</sup> sebagaimana firman Allah dalam surat al-Sajdah ayat 5:

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ  
أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitungannya”.

Pengaturan itu tidak hanya segala hal yang bersifat makro, tetapi juga yang bersifat mikro. Bahkan Allah menyebutkan, dialah yang membuat burung bisa terbang di udara dan dia yang menahan burung tersebut sehingga tidak jatuh. Dialah yang membunuh tumbuhan dan membuatnya berbuah-buah. Dan dia jugalah yang membuat jatuhnya sebuah kerajaan dan naiknya kerajaan yang lain. Maka tidak ada persoalan yang terjadi di bumi dan langit yang terlepas dari pengaturan Allah.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Ahmad Muhammad al-Hufy, *Ahlak Nabi Muhammad SAW; keluhuran dan kemuliaannya*, Alih Bahasa Masdar Helmi dan Abdul Kholiq Anwar, (Jakarta ; Bulan Bintang, 1978), h. 450

<sup>71</sup> DR.Kadar M. Yusuf, M.Ag, *Tafsir Tarbawi Pesan-pesan Al-Qur'an tentang pendidikan*, Jakarta : Amzah, 2013

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Keerja Terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*) dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian secara parsial (Uji T) diketahui nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X) sebesar  $0,02 < 0,05$ , jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*. berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan-masukan yang diadakan oleh instansi, selain itu materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan.
2. Pandangan Ekonomi Islam tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai

hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan memiliki arah dan tujuan untuk seorang karyawan untuk menunjukkan hasil kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam Al-qur'an sudah banyak yang menodorong untuk manusia melakukan perubahan untuk menciptakan pola kemajuan hidup. Dengan diberikannya pelatihan maka seseorang karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi karyawan *Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple*, untuk meningkatkan kinerjanya maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. *PT Great Giant Pineapple* harus selalu meningkatkan etos kerjanya, mempertahankan dan meningkatkan program pendidikan yang berkelanjutan atau secara terus menerus bekerja sama dengan

lembaga pendidikan atau dengan orang yang lebih handal dalam dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

