

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

Hariandja mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.¹ Sunyoto mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.² Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi karena efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum yaitu suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang

¹Marihot Tua Efendi Hariandja, *MSDM*, (Jakarta : Gramedia, 2005)

²Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Caps, 2012), hal. 4

terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh setiap manusia melalui perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, pengembangan karier dan pengoptimalan potensi diri untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan membawa dampak baik bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki empat hal penting berkenaan adalah sebagai berikut :

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- d. Terdapat komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.³

Penekanan yang pertama menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia aktivitas strategis melainkan sesuatu sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini diakui sebagai

³Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 29

sumber daya organisasi yang paling berharga. Penekanan yang kedua menegaskan perlunya para manajer sumber daya manusia menyerahkan tanggung jawab pengelolaan manusia atau karyawan kepada manajer senior. Penekanan yang ketiga memperlihatkan adanya pergeseran dari hubungan industri menjadi hubungan karyawan. Penekanan yang keempat bahwa pengelolaan organisasi sama penting dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen.

Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Pendekatan strategis. Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan.
- 2) Pendekatan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen manusia sehingga pentingnya martabat manusia tidak boleh diabaikan.
- 3) Pendekatan manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer, departemen sumber daya manusia ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahliannya.
- 4) Pendekatan sistem. Pendekatan sumber daya manusia berlangsung di dalam sistem yang lebih besar yaitu perusahaan. Upaya sumber daya manusia harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

5) Pendekatan proaktif. Manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum masalah tersebut muncul.⁴

2. Latar Belakang Pendidikan

Arti pendidikan secara etimologi yaitu *paedagogie* yang berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari dua kata yaitu “*PAIS*” artinya anak dan “*AGAIN*” diterjemahkan membimbing, jadi *paedagogie* yaitu bimbingan yang diberikan kepada anak.⁵ Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk mendidik manusia agar dapat tumbuh dan berkembang serta memiliki potensi atau kemampuan.⁶ Definisi pendidikan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 1 ayat (1), yaitu “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”⁷

Definisi pendidikan menurut beberapa ahli :

⁴Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 30-31

⁵Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : PT. RINEKA CIPTA, 2007), hal. 69

⁶Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2008), hal. 14

⁷Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), hal 7

a. John Dewey

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fondamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.

b. SA. Bratanata

Pendidikan adalah usaha yang sengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara yang tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaannya.⁸

c. Brubacher

Pendidikan merupakan suatu proses timbal balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, teman dan semesta.

d. Noor Syam

Pendidikan didefinisikan sebagai aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu ruhani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (pancaindra serta keterampilan).⁹

Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran yang dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri serta untuk menambah wawasan tentang agama, alam, perilaku dan kepribadian orang lain. Pendidikan tidak hanya didapatkan dari lembaga pendidikan tapi bisa didapatkan dari mana saja dan kapanpun. Pendidikan yang tinggi sangat

⁸Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : PT. RINEKA CIPTA, 2007), hal. 69

⁹Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruz Media, 2014), hal. 33-37

dibutuhkan oleh semua orang pada zaman sekarang agar mampu bersaing dalam dunia kerja.

Tiga unsur utama yang harus terdapat dalam proses pendidikan, yaitu :

- 1) Pendidik (orang tua, guru/ustad, dosen, ulama, pembimbing).
- 2) Peserta didik (anak/santri, mahasiswa/mustami).
- 3) Ilmu atau pesan yang disampaikan (nasihat, materi pelajaran/kuliah/ceramah/bimbingan).

Tiga unsur lain sebagai pendukung atau penunjang dalam proses pendidikan agar mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu :

- 1) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, yaitu berupa ruangan, bangunan atau tempat tertentu misalnya ruangan kelas, bangunan sekolah, perpustakaan, masjid, laboratorium, museum, koperasi dan lain sebagainya.
- 2) Metode yang menarik. Peran metode dalam pendidikan sangat penting, pendidik dianjurkan untuk menggunakan metode yang menarik perhatian peserta didik.
- 3) Pengelolaan manajemen yang profesional. Ketertinggalan manusia dalam bidang pendidikan pada masa sekarang ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, kurangnya kemampuan dalam finansial atau keuangan dan kurangnya pengelolaan atau manajemen yang profesional.¹⁰

Havelock dan Huberman menyatakan dalam suatu sistem yang paling besar adalah sistem pendidikan termasuk unsur-unsur pendidikan formal dan non formal : yang bertujuan lebih jauh untuk pembangunan negara

¹⁰Heri Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2008), hal.14-15

secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil untuk peranan-peranan yang beragam dan melalui pengajaran pada generasi baru mengenai tujuan-tujuan masyarakat secara menyeluruh dan alat pemenuhan mereka.¹¹

Menurut *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), tahun 2015 ada enam tujuan pendidikan yang telah disepakati secara internasional untuk memenuhi kebutuhan belajar semua anak, remaja dan orang dewasa. Enam tujuan adalah sebagai berikut :

- Tujuan 1: Memperluas dan meningkatkan perawatan dan pendidikan anak usia dini yang komprehensif, terutama bagi anak-anak yang paling rentan dan kurang beruntung.
- Tujuan 2 : Memastikan bahwa menjelang tahun 2015, semua anak khususnya anak perempuan, anak-anak dalam keadaan sulit dan mereka yang termasuk etnik minoritas, memiliki akses ke pendidikan dasar secara lengkap, gratis dan wajib dengan kualitas yang baik.
- Tujuan 3 : Memastikan kebutuhan belajar setiap anak muda dan dewasa terpenuhi melalui akses yang adil terhadap pembelajaran yang tepat dan program keterampilan hidup.
- Tujuan 4 : Mencapai 50% perbaikan dalam tingkat keaksaraan dewasa menjelang tahun 2015 terutama bagi perempuan dan akses yang adil pada pendidikan dasar dan berkelanjutan bagi semua orang dewasa.
- Tujuan 5 : Menghapus disparitas gender dalam pendidikan dasar dan menengah pada tahun 2005 dan mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan pada tahun 2015 dengan fokus jaminan bagi perempuan atas akses penuh dan sama pada prestasi dalam pendidikan dasar dengan kualitas yang baik.
- Tujuan 6 : Meningkatkan semua aspek kualitas pendidikan dan memastikan keunggulan semua sehingga hasil pembelajaran yang diakui dan terukur dicapai oleh semua, terutama dalam keaksaraan, berhitung dan keterampilan hidup yang penting.¹²

¹¹Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruz Media, 2014), hal. 43

¹²*Ibid*, hal. 42

Mamahit dalam Pojoh menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

a) Pengalaman Akademis

Al-Quran surat Al-Kahf ayat 66 menjelaskan bahwa Nabi Musa as datang kepada Al-Khidir untuk berguru kepadanya. Ayat ini menggambarkan secara jelas sikap Nabi Musa as sebagai calon murid kepada calon gurunya dengan mengajukan permintaan untuk mengajarkan sebagian ilmu yang telah Allah berikan kepadanya. Ilmu dinilai penting untuk menunjang seseorang mencapai tujuan. Ilmu didapatkan dari kehidupan sehari-hari, sekolah dan lingkungan.

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا

Artinya :

Musa berkata kepadanya, “Bolehkah aku mengikutimu agar engkau mengajarkan kepadaku (ilmu yang benar) yang telah diajarkan kepadamu (untuk menjadi) petunjuk?”¹³

b) Wawasan

Al-Quran surat Ta-Ha ayat 114 menjelaskan bahwa dalam proses menyerap atau menerima ilmu sebaiknya yang kita utamakan adalah pemahaman terhadap ilmu yang diterima sehingga jangan sampai kita berpindah-pindah dari satu bab ke bab yang lain sebelum benar-benar paham.

فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۚ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۚ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

¹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 301

Artinya :

*Maka Maha Tinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Dan janganlah engkau (Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Quran sebelum selesai diwahyukan kepadamu, dan katakanlah, “Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku”.*¹⁴

c) Pengembangan sikap¹⁵

Al-Quran surat An-Najm Ayat 39-41 menjelaskan bahwa melalui ayat ini Allah SWT. berjanji akan memberi balasan sempurna kepada orang yang mau berusaha keras. Setiap usaha atau ikhtiar untuk memenuhi kebutuhan hidup hendaknya diawali dengan niat karena Allah SWT. semata. Manusia harus bekerja keras agar hidup berkecukupan, manusia yang ingin meraih cita-cita harus berikhtiar sekuat tenaga dan berdoa kepada Allah SWT.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَأُ أَعْمَالَهُ ﴿٤١﴾ وَفِي

Artinya :

(Ayat 39) Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,

(Ayat 40) Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya),

*(Ayat 41) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna*¹⁶

Sutari Imam Barnadib, bahwa perbuatan mendidik dan dididik memuat faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi dan menentukan, yaitu :

¹⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,....., hal. 320

¹⁵ Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2, Oktober 2016, hal. 289

¹⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 530

a) Adanya tujuan yang hendak dicapai.

Al-Quran surat Al-Ahqaf ayat 3 menjelaskan bahwa Allah SWT. menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan waktu yang ditentukan. Hal yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki tujuan, pendidikan yang dimiliki oleh seseorang memiliki tujuan untuk mencapai apa yang dia inginkan.

مَا خَلَقْنَا السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى ۗ وَالَّذِينَ كَفَرُوا عَمَّا
أُنذِرُوا مُّعْرِضُونَ

Artinya :

*Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya melainkan dengan (tujuan) yang benar dan dalam waktu yang ditentukan. Namun orang-orang yang kafir berpaling dari peringatan yang diberikan kepada mereka.*¹⁷

b) Adanya subjek manusia (pendidik dan anak didik) yang melakukan pendidikan.

Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 31 menjelaskan bahwa dalam setiap proses pembelajaran selalu ada dua pihak yang terlibat langsung yaitu guru dan murid. Proses yang dilakukan keduanya disebut belajar atau sering disebut Proses Belajar Mengajar (PBM). Proses belajar mengajar tidak akan terjadi jika kedua pihak tidak ada.

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ
صَادِقِينَ

Artinya :

Dan Dia ajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian Dia perlihatkan kepada para malaikat seraya berfirman,

¹⁷Ibid, hal. 502

“Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!”¹⁸

c) Yang hidup bersama dalam lingkungan hidup tertentu.

Al-Quran surat Al-Hujurat ayat 13 menjelaskan bahwa semakin kuat pengenalan satu pihak kepada selainnya, semakin terbuka peluang untuk saling memberi manfaat. Ayat diatas menekankan perlunya saling mengenal. Perkenalan itu dibutuhkan untuk saling menarik pelajaran dan pengalaman pihak lain guna meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT. yang dampaknya tercermin pada kedamaian dan kesejahteraan hidup duniawi dan kebahagiaan *ukhrawi*.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang-orang yang paling bertaqwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.*¹⁹

d) Yang menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan.

Al-Quran surat An-Nahl ayat 3 menjelaskan bahwa Allah menciptakan sesuatu pasti memiliki tujuan. Pendidikan digunakan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan seseorang seperti memperoleh ilmu pengetahuan dan memperoleh pekerjaan.

خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ ۗ تَعَالَىٰ عَمَّا يُشْرِكُونَ

¹⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 6

¹⁹*Ibid*, hal. 517

Artinya :

*Dan (dia telah menciptakan) kuda, bagal dan keledai untuk kamu tunggahi dan (menjadi) perhiasan. Allah menciptakan apa yang tidak kamu ketahui.*²⁰

Faktor yang satu dengan faktor yang lainnya tidak bisa dipisahkan karena semuanya saling pengaruh mempengaruhi.²¹

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli dibidangnya. Al-Quran Surat Az Zumar ayat 9 menjelaskan

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya :

*(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, "Apakah sama orang-orang yang tidak mengetahui?" Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.*²²

Al-Quran Surat Az Zumar ayat 9 membandingkan antara orang yang menjalankan ketaatan kepada Allah SWT. dengan yang tidak taat dan membandingkan antara orang yang berilmu dan yang tidak berilmu. Manusia memiliki akal yang membimbing mereka untuk melihat akibat dari sesuatu, berbeda dengan orang yang tidak punya akal maka menggunakan hawa nafsu. Ilmu yang dimiliki membimbing manusia untuk membedakan

²⁰*Ibid*, hal. 459

²¹Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hal.

²²*Opcit*, hal. 140

antara yang benar dan salah sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

3. Pengalaman Kerja

Definisi pengalaman kerja menurut beberapa ahli :

a. Bill Foster

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik.²³

b. Hitzman

Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang bekerja lebih efektif dan efisien.²⁴

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, kinerja karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Robbins dan Timothy menyatakan bahwa : pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai.²⁵ Pengalaman kerja karyawan yang cukup banyak akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki

²³Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta : PPM, 2001), hal. 40

²⁴Wanceslaus Bill dkk, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu", *Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 6 No. 3, 2018, hal. 467

²⁵*Ibid*, hal. 469

pengalaman kerja akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Ivancevich bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pengalaman individu karyawan dalam bekerja.²⁶

Al-Quran surat An-Nur ayat 17 menjelaskan bahwa orang yang bertobat dari kesalahan maka akan membenci kesalahan itu dan lebih berhati-hati karena melalui pengalamannya orang mengetahui dampak-dampak buruk dari dari kesalahannya.

يَعْظُمُ اللَّهُ أَنْ تَعُودُوا لِمِثْلِهِ أَبَدًا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

*Allah memperingatkan kamu agar (jangan) kembali mengulangi seperti itu selama-lamanya, jika kamu orang beriman.*²⁷

Hani T Handoko menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.

²⁶John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2006), hal. 78

²⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 351

- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Foster menjelaskan indikator pengalaman kerja antara lain :

a. Masa kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Al-Quran surat Ar-Rum ayat 23 menjelaskan bahwa pada siang hari digunakan untuk mencari karunia Allah seperti bekerja dan beribadah dan pada malam hari digunakan untuk beristirahat. Manusia bekerja pada siang hari dan beristirahat di malam hari.

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِعَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَسْمَعُونَ

Artinya :

*Dan diantara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah tidurmu pada waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.*²⁸

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu perusahaan.

وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ ۗ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ

²⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014)hal. 406

Artinya :

Dan Kami ajarkan (pula) kepada Daud cara membuat baju besi untukmu, guna melindungi kamu dalam peperanganmu. Apakah kamu bersyukur (kepada Allah)?²⁹

Al-Quran surat Al-Anbiya ayat 80 menjelaskan bahwa ilmu pengetahuan tentang bagaimana mengerjakan logam (besi) agar bisa dibuat baju besi (perisai) sehingga pemakainya tahan terhadap sabetan pedang dan tidak tembus panah. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan menunjang proses kinerja pada saat bekerja, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.³⁰ Penguasaan karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaan dan peralatan yang telah disediakan oleh lembaga akan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan yang tidak mampu menguasai pekerjaan dan peralatan akan menghambat proses kerja.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم

Artinya :

Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir), karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan.³¹

²⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 328

³⁰Senda Yunita Leatemia, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manis*, Vol. 2 No. 1, 2018, hal. 4

³¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 242

Al-Quran surat Yusuf ayat 55 menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat penguasaan terhadap suatu pekerjaan memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengemban amanat untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang ditunjang dengan tingkat penguasaan pekerjaan yang baik akan membuat proses dalam bekerja menjadi lancar dan dapat mencapai tujuan.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan dapat berarti memperlihatkan kepada seorang pendesain *web* yang baru berbagai kesulitan dalam membuat situs, seorang tenaga penjual yang baru dengan cara menjual produk perusahaan atau seorang penyelia baru dengan cara mewawancarai dan mengevaluasi karyawan.³² Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan tidak dikhususkan untuk karyawan baru, melainkan pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi atau jabatan. P.W. Taylor (bapak manajemen ilmiah) menyatakan bahwa salah satu tugas manajer kepegawaian ialah memilih pekerja terbaik untuk setiap tugas kemudian melatih dan mendidiknya.³³

Definisi pelatihan menurut beberapa ahli :

³²Gary Dessler , *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta : PT. INDEKS, 2008), hal. 280

³³Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta : KANISIUS, 1988), hal. 79

a. Rivai dan Sagala

Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Simamora

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

c. Sonny Sumarsono

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

d. Departemen Pendidikan Nasional

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya sumber daya manusia yang kompeten.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan :

- a. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
- b. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan.
- c. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih untuk memahami materi.
- e. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatih.³⁴

Mangkunegara menyebutkan tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 5) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.³⁵

Hasibuan menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- 1) Peserta
- 2) Pelatih atau instruktur
- 3) Fasilitas pelatihan
- 4) Kurikulum dan dana pelatihan

Melmambessy Moses menjelaskan indikator-indikator pelatihan antara lain :

- 1) Jenis pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

³⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal. 169-170

³⁵Wungow Raymond Octavianus, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 3, 2018, hal. 1760

Jenis pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan membantu karyawan dalam proses penyelesaian kerja, jenis pelatihan yang dilakukan dapat berupa pelatihan komputer, pelatihan pembukuan, pelatihan memasak dan lain-lain.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”³⁶

Al-Quran surat Al-Qasas ayat 26 menjelaskan bahwa orang yang dipilih untuk melakukan suatu pekerjaan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan tersebut dan dapat dipercaya. Jenis pelatihan yang diberikan mempengaruhi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2) Materi pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti, materi yang diberikan pada saat pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang dilakukan. Al-Quran surat Al-Jumuah ayat 2 menjelaskan bahwa Nabi Muhammad mengajarkan cara membaca dan menulis kepada kaum yang tidak bisa membaca dan menulis pada waktu itu, lalu mereka diajarkan untuk bisa membaca dan menulis.

³⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 388

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya :

*Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*³⁷

3) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan yang disesuaikan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.³⁸ Al-Quran surat Ar-Rum ayat 23 menjelaskan bahwa pada siang hari digunakan untuk mencari karunia Allah seperti bekerja dan beribadah dan pada malam hari digunakan untuk beristirahat.

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ
يَسْمَعُونَ

Artinya :

*Dan diantara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah tidurmu pada waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.*³⁹

³⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) hal. 553

³⁸Senda Yunita Leatemia, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manis*, Vol. 2 No. 1, 2018, hal. 3

³⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,....., hal. 406

Kegiatan pelatihan dapat terus diperluas dengan pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Al-Quran Surat Al-Israa' ayat 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا

Artinya :

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”⁴⁰

Al-Quran Surat Al-Israa' ayat 36 menjelaskan bahwa dilarang mengikuti sesuatu yang tidak ada pengetahuan tentang hal itu baik berupa perkataan ataupun perbuatan, ayat ini mengajarkan kepada manusia bahwa jangan asal bicara, memutuskan, melangkah sebelum memiliki pengetahuan yang kuat atau benar. Pengetahuan yang kuat atau benar dapat diperoleh dari pengalaman dan pelatihan yang pernah dilakukan. Bekerja membutuhkan pengalaman dan pelatihan yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman dan pelatihan kerja, tingkat kinerjanya pasti berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman dan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dalam perusahaan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditargetkan. Pernyataan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora, bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja

⁴⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), , hal. 285

termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti dengan pengadaan *training*.⁴¹

5. Disiplin Kerja

Safitri menjelaskan pengertian disiplin kerja merupakan alat yang dipakai oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka kinerja yang dicapai akan semakin baik.⁴² Pernyataan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.⁴³ Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai *warning alarms* terhadap karyawan yang sifat dan perilakunya tidak mau berubah.

Veitzhal Rivai menjelaskan pengertian disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan. Singodimenjo dalam Edi Sutrisno menjelaskan

⁴¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal. 340

⁴²Hapsari Wulanningtyas, *"Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Suara Merdeka Press Semarang*, 2016, hal. 4

⁴³Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 69

pengertian disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah suatu keharusan karyawan dalam menaati dan mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku terutama di lingkungan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴⁴

Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja, maka pekerjaan yang karyawan lakukan tidak bisa mencapai target yang diinginkan dan bahkan bisa terbengkalai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja pasti memiliki disiplin kerja yang tinggi. Pernyataan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Chung dan Meggison, motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.⁴⁵ Al-Quran Surat An-Nisa' Ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka

⁴⁴Hapsari Wulanningtyas, “Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Suara Merdeka Press Semarang, 2016, hal. 4

⁴⁵Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 71

*kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁴⁶

Al-Quran Surat An-Nisa' Ayat 59 menjelaskan bahwa umat Islam wajib menaati perintah Allah SWT., dan Rasul-Nya dan diperintahkan pula untuk mengikuti atau menaati pemimpinnya. Pemimpin yang memerintahkan untuk berbuat kebaikan maka karyawan wajib untuk menaatinya, jika pemimpin memerintahkan untuk berbuat keburukan maka wajib hukumnya untuk menolaknya. Bekerja membutuhkan sikap taat kepada pemimpin diwujudkan dalam bentuk disiplin pada saat bekerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, tanpa disiplin kerja karyawan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan.

Dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian dalam sistem yang ada dalam organisasi. Sistem organisasi yang

⁴⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 87

baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. Al-Quran Surat Ar Radu Ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ
وَالٍ

Artinya :

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.⁴⁷

Al-Quran Surat Ar Radu Ayat 11 menjelaskan bahwa para malaikat di utus Allah SWT. untuk menjaga manusia secara bergiliran disebelah kanan dan kirinya, para malaikat selalu menaati dan melakukan apa yang di utus oleh Allah SWT., manusia harus mencontoh sifat taat dan patuh para malaikat. Sikap taat dan patuh dapat diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari seperti pada saat disekolah, dirumah ataupun di tempat kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

⁴⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 250

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Penerapan disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Al-Quran Surat Al-Jumu'ah Ayat 10 menjelaskan bahwa

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

Artinya :

*Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*⁴⁸

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.⁴⁹

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

⁴⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 554

⁴⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2000), hal. 129-130

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Al-Quran surat Al-Anfal Ayat 29 menjelaskan bahwa orang yang bisa membedakan mana yang benar dan salah akan terhindar dari kesalahan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا وَيُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ۗ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman! Jika kamu bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan memberikan furqan (kemampuan membedakan antara yang hak dan batil) kepadamu dan menghapus segala kesalahanmu dan mengampun (dosa-dosa)mu. Allah memiliki karunia yang besar.⁵⁰

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik dan juga sebaliknya.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

⁵⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 180

Artinya :

*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan pemimpinmu orang-orang yang membuat agamamu jadi bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelummu dan orang-orang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang yang beriman.*⁵¹

Al-Quran surat Al-Ma'idah Ayat 57 menjelaskan bahwa melarang orang yang beriman untuk menjadikan orang kafir yang suka mengejek dan mempermainkan agama Islam untuk menjadi teman setia, pelindung dan penolong karena sifat yang dimiliki orang kafir adalah sifat buruk yang tidak dapat dijadikan teladan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Al-Quran surat An-Nahl Ayat 97 menjelaskan bahwa orang yang melakukan kebaikan akan dibalas dengan kebaikan yang lebih oleh Allah SWT.

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan

⁵¹Ibid, hal. 117

*kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁵²

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atas hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Al-Quran surat An-Nisa' Ayat 58 menjelaskan bahwa

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya :

*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberikan pelajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*⁵³

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang

⁵²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal.278

⁵³*Ibid*, hal. 87

kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Waskat tidak mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Al-Quran surat Qaf Ayat 17 menjelaskan bahwa

إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِّيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشَّمَائِلِ قَعِيدٌ

Artinya :

*(Ingatlah) ketika dua malaikat mencatat (perbuatannya), yang satu duduk disebelah kanan dan yang lain disebelah kiri.*⁵⁴

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akan dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman harusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Al-Quran surat An-Nisa' Ayat 30 menjelaskan bahwa

وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا ۖ وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

Artinya :

⁵⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 519

Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan dzalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.⁵⁵

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Al-Quran surat At-Taubah Ayat 123 menjelaskan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قَاتِلُوا الَّذِينَ يَلُونَكُمْ مِنَ الْكُفَّارِ وَلْيَجِدُوا فِيكُمْ غِلْظَةً ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ
اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman! Perangilah orang-orang kafir yang di sekitar kamu, dan hendaklah mereka merasakan sikap tegas darimu, dan ketahuilah bahwa Allah bersama orang yang beriman.⁵⁶

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal

⁵⁵*Ibid*, hal. 83

⁵⁶*Ibid*, hal. 207

maupun horizontal di antara semua karyawannya. *Human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman serta akan meotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.⁵⁷ Al-Quran surat Al-Hujurat Ayat 13 menjelaskan bahwa

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.*⁵⁸

6. Motivasi Kerja

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya *Kepemimpinan dan Motivasi* menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.⁵⁹ Motivasi adalah suatu tugas yang kompleks dan sulit. Motivasi adalah suatu sistem hubungan antara banyak variabel di dalam dan di luar

⁵⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 194-198

⁵⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna* ,....., hal. 517

⁵⁹Gousali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : DJAMBATAN, 2000), hal. 325

organisasi dan dengan demikian kita dapat mengharapkan mempunyai jawaban yang tepat dan mudah terhadap masalah-masalah motivasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian.⁶⁰

Definisi motivasi menurut beberapa ahli :

a. Santoso Soroso

Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan yang spesifik tertentu.⁶¹

b. Fillmore H. Stanford

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

c. Ernest J. Mc.Cormick

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶²

Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi

⁶⁰Moekijat, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mandar Maju, 1995), hal. 145

⁶¹Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 88

⁶²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2000), hal.93-94

bagian organisasi dimana karyawan bekerja.⁶³ Tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor dalam memotivasi karyawan dalam bekerja, tingkat pendidikan yang tinggi akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan sesuai dengan Saydan dalam Sayuti yaitu salah satu faktor internal motivasi kerja adalah tingkat pendidikan.⁶⁴ Al-Quran Al Insyirah' Ayat 5

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya :

*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.*⁶⁵

Al-Quran Al Insyirah Ayat 5 menjelaskan bahwa untuk mencapai suatu hasil yang maksimal diperlukan usaha yang maksimal. Usaha yang dilakukan pasti tidak langsung berhasil atau pasti ada kesulitan, kesulitan yang dihadapi harusnya dapat memotivasi seseorang untuk berusaha lebih keras lagi agar apa yang ingin dicapai dapat terwujud dan mencapai target yang diinginkan.

Pernyataan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Purnomo bahwa ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

⁶³Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Gava Medika, 2004), hal. 192-193

⁶⁴Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi : CV. Jejak, 2018), hal. 64

⁶⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 596

seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.⁶⁶

Fungsi-fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Artinya setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Motivasi dibedakan dalam dua bentuk, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai sesuatu.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya :

*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.*⁶⁷

Al-Quran surat An-Najm Ayat 39 menjelaskan bahwa manusia akan memperoleh sesuatu sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan atau

⁶⁶Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 Nomor 4 Juli 2013, hal. 1246

⁶⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 527

usahakan, usaha yang telah mereka lakukan tidak akan pernah sia-sia. Usaha yang dilakukan didukung dengan adanya motivasi dari dalam diri agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Di lingkungan suatu perusahaan atau organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak yang menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.⁶⁸

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya :

*Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*⁶⁹

Al-Quran surat Al-Mulk Ayat 15 menjelaskan bahwa bumi diciptakan Allah SWT. untuk dijelajahi dan diambil manfaatnya agar bisa

⁶⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompeten*, (Yogyakarta : GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2005), hal. 359-360

⁶⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) hal. 563

memperoleh rezeki, manfaat dari bumi yang telah disediakan harus dimanfaatkan dengan maksimal agar memperoleh hasil yang maksimal. Usaha yang dilakukan untuk memanfaatkan bumi dilakukan dengan maksimal, usaha yang dilakukan dengan keinginan dan dorongan yang kuat mampu memperoleh hasil yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang terdapat pada diri karyawan :

a. Faktor Intern

1) Kematangan pribadi

Kematangan kepribadian seseorang dalam agama Islam ditunjukkan oleh perilaku-perilaku yang baik terhadap lingkungan sekitar yang menjadi tuntunan sebagai manusia dengan manusia dalam masyarakat. Al-Quran surat Al-Hasyr Ayat 18 menjelaskan bahwa manusia harus beriman dan bertakwa kepada Allah SWT., sikap takwa merupakan salah satu bentuk kematangan pribadi seseorang.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

*Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.*⁷⁰

2) Tingkat pendidikan

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan

⁷⁰*Ibid*, hal. 548

harus dikerjakan oleh orang yang ahli dibidangnya. Al-Quran Surat Az-Zumar ayat 9 menjelaskan bahwa orang yang memiliki ilmu pengetahuan adalah orang yang beruntung, karena dengan memiliki ilmu pengetahuan manusia dapat membedakan mana yang benar dan mana yang salah.

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya :

(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.⁷¹

3) Keinginan dan harapan pribadi

Motivasi dari dalam diri seseorang muncul karena adanya keinginan dan harapan pribadi yang kuat agar bisa tercapai. Al-Quran surat Ali ‘Imran Ayat 14 menjelaskan bahwa memiliki keluarga dan harta adalah hal-hal yang diinginkan manusia ketika hidup didunia. Keinginan dan harapan dapat dicapai dengan cara bekerja, bekerja didorong dengan motivasi maka akan membuat pekerjaan yang dilakukan terasa lebih mudah dan menyenangkan.

زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ

⁷¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) hal. 140

Artinya :

*Dijadikan terasa indah dalam pandangan manusia cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-perempuan, anak-anak, harta benda yang bertumpuk dalam bentuk emas dan perak, kuda pilihan, hewan ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik.*⁷²

4) Kebutuhan

Kebutuhan yang dibutuhkan memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih giat agar bisa terpenuhi. Al-Quran surat Fussilat Ayat 10 menjelaskan bahwa Allah SWT. sudah menyediakan kebutuhan manusia selama hidup didunia, untuk memenuhi kebutuhan yang manusia perlukan maka manusia perlu bekerja dan berusaha.

وَجَعَلَ فِيهَا رِوَاسِيَ مِنْ فَوْقِهَا وَبَارَكَ فِيهَا وَقَدَّرَ فِيهَا أَقْوَاتَهَا فِي أَرْبَعَةِ أَيَّامٍ سَوَاءً
لِلنَّسَائِلِ

Artinya :

*Dan Dia ciptakan padanya gunung-gunung yang kukuh di atasnya. Dan kemudian Dia berkahi, dan Dia tentukan makanan-makanan (bagi penghuni)-Nya dalam empat masa, memadai untuk (memenuhi kebutuhan) mereka yang memerlukan.*⁷³

5) Kelelahan dan kebosanan

Kelelahan dan kebosanan yang dirasakan oleh seorang karyawan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karyawan yang merasa lelah dengan pekerjaannya akan menurun tingkat kinerjanya. Al-Quran surat Al-Hijr Ayat 48 menjelaskan bahwa

لَا يَمَسُّهُمْ فِيهَا نَصَبٌ وَمَا هُمْ مِنْهَا بِمُخْرِجِينَ

Artinya :

⁷²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 51

⁷³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna* ,.....,hal. 477

*Mereka tidak merasa di dalamnya dan mereka tidak akan dikeluarkan darinya.*⁷⁴

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja akan tercapai dengan karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas. Al-Quran surat Ibrahim Ayat 7 menjelaskan bahwa manusia yang bersyukur maka Allah SWT. akan mencukupkan dan menambahkan nikmatnya.

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِزْقُكُمْ لَعِينٌ شَكْرًا لِّأَنَّكُمْ أَتَيْتُمُوهُم بِأَنْعَامٍ كَثِيرَةٍ لَّعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya :

*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”*⁷⁵

b. Faktor Ekstern

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Al-Quran surat Al-Hujurat Ayat 10 menjelaskan bahwa orang-orang yang mukmin itu adalah saudara, sesama saudara harus berdamai dan bertakwa agar mendapat rahmat dari Allah SWT., kedamaian yang tercipta dalam lingkungan kerja akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَاعْبُدُوا اللَّهَ فَمَا إِلَهُ إِلَّا اللَّهُ ذَلِكُمْ صِرَاطٌ مُسْتَقِيمٌ

Artinya :

⁷⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) hal. 264

⁷⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 256

*Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.*⁷⁶

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat karena karyawan merasa dihargai. Al-Quran surat An-Nahl Ayat 97 menjelaskan bahwa baik laki-laki ataupun perempuan yang beriman maka Allah akan memberikan kehidupan yang baik dan balasan pahala. Orang yang bekerja dengan baik dan mematuhi segala aturan akan mendapatkan balasan berupa kompensasi yang memadai.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

*Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*⁷⁷

3) Supervisi yang baik⁷⁸

Supervisi yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan giat. Al-Quran surat Al-Maidah Ayat 57 menjelaskan bahwa jangan menjadikan orang yang kafir sebagai seorang pemimpin, karena sikap orang kafir tidak mencerminkan sikap teladan seorang pemimpin yang baik.

⁷⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 516

⁷⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 278

⁷⁸Gousali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : DJAMBATAN, 2000), hal. 170

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوءًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ
وَالْكَافِرَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan pemimpinmu orang-orang yang membuat agamamu jadi bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya dan orang-orang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang yang beriman.*⁷⁹

7. Kinerja Karyawan

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 secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸⁰ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang disampaikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁸¹

⁷⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,....., hal. 117

⁸⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2000), hal. 67

⁸¹Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 548-549

Koentjoroningrat dan Simamora menyebutkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kemampuan sarana dan prasarana kerja, pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi, loyalitas dan kepuasan kerja serta beberapa faktor lainnya. Beberapa penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diantaranya pernah dilakukan oleh Suhartiningsih, Siswanto dan Utama dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di masing-masing obyek penelitian. Pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi yang sangat positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani dan Heri Prastowo diperoleh hasil bahwa motivasi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen yang berdampak pada efektifnya pelaksanaan perkuliahan pada mata kuliah yang diampunya.⁸²

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

a. Stoner

Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

b. Bernardin dan Russel

Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegaitan selama kurun waktu tertentu.

⁸²Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Doktor Ekonomi, Vol. 1 No. 1, 2016, hal. 104-105

c. Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya

Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

d. Prawiro Suntoro

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.⁸³

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. Dr. Abdul Hamid Hasan Al Ghazali (*Director Islamich Research and Training Institute*) adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Pimpinan yang mengetahui motivasi kerja karyawan akan dapat mendorong karyawan menjadi lebih baik. Al-Quran An-Nisa' Ayat 32 menjelaskan bahwa manusia tidak boleh merasa iri dengan karunia Allah SWT. yang diberikan kepada manusia lain, karena Allah SWT. memberikan segala sesuatunya berdasarkan dengan apa yang telah mereka lakukan. Manusia yang ingin diberikan karunia oleh Allah SWT., maka manusia tersebut harus berusaha terlebih dahulu.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ
وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

⁸³Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 121

Artinya :

“Dan janganlah kamu iri terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”⁸⁴

b. Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Al-Quran surat Az Zumar Ayat 9 menjelaskan bahwa orang yang memiliki ilmu pengetahuan adalah orang-orang yang beruntung, ilmu pengetahuan yang dimiliki berasal dari pendidikan saat berada disekolah.

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آتَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya :

(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.”⁸⁵

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Al-Quran Surat An-Nisa’ Ayat 59 bahwa orang-orang beriman harus taat kepada Rasul Allah SWT. dan Ulil Amri

⁸⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 83

⁸⁵*Ibid*, hal.140

dan apabila terdapat perbedaan maka lihatlah kembali pada Al Quran dan Hadist. Bekerja harus memiliki rasa taat dan patuh kepada aturan yang telah disepakati bersama agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁸⁶

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus dan lain-lain. Al-Quran surat Al-Qasas Ayat 26 menjelaskan bahwa orang yang diangkat sebagai pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya, karena orang yang kuat secara fisik ataupun mental serta dapat dipercaya akan mampu bekerja dengan baik.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”⁸⁷

⁸⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 87

⁸⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 388

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atas kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan terciptanya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Al-Quran surat At-Taubah Ayat 105 menjelaskan bahwa

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*⁸⁸

f. Teknologi

Kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Al-Quran surat Al-Anbiya ayat 80 menjelaskan bahwa Nabi Daud diajarkan cara untuk membuat baju besi agar melindunginya dari peperangan dan menghindari serangan. Kemajuan teknologi sangat menunjang pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat segera selesai.

⁸⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,.....,hal. 203

وَعَلَّمْنَاهُ صِنْعَةَ لُبُوسٍ لَكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ ۗ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ

Artinya :

Dan Kami ajarkan (pula) kepada Daud cara membuat baju besi untukmu, guna melindungi kamu dalam peperanganmu. Apakah kamu bersyukur (kepada Allah)?⁸⁹

g. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Al-Quran surat An-Nahl Ayat 80 menjelaskan bahwa Allah SWT. menyediakan rumah, bahan pakaian dan alat-alat rumah tangga untuk menunjang kehidupan manusia selama di bumi, peralatan dan perlengkapan yang sudah disediakan membuat manusia lebih mudah untuk memenuhi kebutuhannya. Sarana produksi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menunjang kinerja mereka saat bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat segera selesai dan memenuhi target yang diinginkan.

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِنْ بُيُوتِكُمْ سَكَنًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ جُلُودِ الْأَنْعَامِ بُيُوتًا تَسْتَخِفُّونَهَا يَوْمَ ظَعْنِكُمْ وَيَوْمَ إِقَامَتِكُمْ ۗ وَمِنْ أَصْوَابِهَا وَأَوْبَارِهَا وَأَشْعَارِهَا أَثَاثًا وَمَتَاعًا إِلَىٰ حِينٍ

Artinya :

Dan Allah menjadikan rumah-rumah bagimu sebagai tempat tinggal dan Dia menjadikan bagimu rumah-rumah (kemah-kemah) dari kulit hewan ternak yang kamu merasa ringan (membawa)nya pada waktu kamu bepergian dan pada waktu kamu bermukim dan (dijadikan-Nya pula) dari bulu domba, bulu unta dan bulu kambing, alat-alat rumah tangga dan kesenangan sampai waktu (tertentu).⁹⁰

h. Jaminan Sosial

⁸⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) ,hal. 328

⁹⁰*Ibid* ,hal. 276

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja. Al-Quran surat An-Nisa Ayat 9 menjelaskan bahwa orang-orang yang meninggalkan keturunan yang lemah dan mengkhawatirkan kesejahteraannya, mereka harus bertakwa kepada Allah dan berbicara dengan tutur kata yang baik. Karyawan yang bekerja harus memiliki jaminan sosial agar di masa tua atau ketika terjadi kecelakaan kerja mereka tidak menyulitkan orang lain.

وَلِيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya :

Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.⁹¹

i. Manajemen

Manajemen yang baik membuat karyawan berorganisasi dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat.⁹² Al-Quran surat Al-Hajj Ayat 77 menjelaskan bahwa Allah SWT. telah mengatur urusan langit dan bumi dan urusan tersebut sampai kepada Allah SWT. dalam seribu tahun. Kinerja karyawan harus diatur, diawasi dan dikontrol dengan baik oleh pimpinan agar karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur

⁹¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014) hal. 78

⁹²Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal.178

yang sudah ada dan apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan maka pimpinan bisa segera tahu dan membantu memperbaiki kesalahannya.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya :

*Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*⁹³

8. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Maal Wa Tamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tamwil*. Menurut *harfiah lughowii* *baitul maal* berarti rumah dana dan *baitul tamwil* berarti rumah usaha. *Baitul Maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. *Baitul maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial sedangkan *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba. Pengertian di atas dapat ditarik suatu pengertian yang menyeluruh bahwa Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan terlihat pada definisi *baitul maal* sedangkan peran bisnis Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) terlihat dari definisi *baitul tamwil*.

Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) sebagai lembaga sosial memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ).

⁹³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*,....., hal. 341

Kesamaan fungsi paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana-dana sosial yang lain. Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) sebagai lembaga bisnis lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yaitu simpan pinjam. Usaha simpan pinjam seperti usaha pada perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Kesempatan terbuka luas bagi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank.

Visi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota sehingga mampu berperan sebagai wakil-pengabdian Allah SWT., memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Titik tekan perumusan visi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah mewujudkan lembaga yang profesional dan dapat meningkatkan kualitas ibadah. Ibadah harus dipahami dalam arti yang luas yakni tidak saja mencakup aspek ritual peribadatan seperti shalat tetapi lebih luas mencakup segala aspek kehidupan.

Misi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran berkemajuan serta makmur maju berkeadilan berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT. Misi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) tidak mencari keuntungan dan penumpukan laba pada segolongan

orang kaya tapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba yang adil dan merata sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Masyarakat ekonomi kelas bawah didorong untuk berpartisipasi dalam modal melalui simpanan penyertaan modal sehingga mereka dapat menikmati hasil-hasil Baitul Maal Wa Tamwil (BMT).

Prinsip-prinsip utama Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah sebagai berikut :

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT., dengan meingimplementasikannya pada prinsip-prinsip syariah dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlaq mulia.
- c. Kekeluargaan yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi. Pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta anggota dibangun rasa kekeluargaan sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- d. Kebersamaan yakni kesatuan pola pikir,sikap dan cita-cita antar semua elemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi dan bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial.
- e. Kemandirian yakni mandiri diatas semua golongan politik. Mandiri berarti tidak bergantung dengan dana-dana pinjaman dan bantuan tetapi

senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.

- f. Profesionalisme yakni semangat kerja yang tinggi dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia tetapi juga kenikmatan dan kepuasan rohani dan akhirat.
- g. Istiqomah, konsisten, konsekuen, kontinuitas atau berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa.⁹⁴

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Ayu memiliki tujuan (1) menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng, (2) untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng, (3) untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng, (4) untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah Kabupaten Soppeng, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan

⁹⁴Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta : UII Press, 2005), hal. 126-131

protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (4) pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tempat penelitian yang berbeda dan tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.⁹⁵

Penelitian Putri memiliki tujuan untuk menentukan pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengaruh pendidikan dan pelatihan melalui motivasi kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Pelayaran Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh tidak langsung (0.423) lebih besar dari pengaruh langsung (0.275) mengindikasikan pendidikan dan pelatihan akan efektif meningkatkan kinerja dosen apabila ada motivasi yang diberikan kepada dosen. (2) terdapat hubungan yang signifikan antar variabel pendidikan dan latihan dengan kinerja dosen dengan nilai koefisien 0.275 yang berarti terdapat pengaruh positif pendidikan dan latihan terhadap kinerja dosen. (3) terdapat hubungan yang sangat signifikan antar variabel pendidikan dan latihan terhadap motivasi dengan nilai koefisien 0.536 yang berarti terdapat pengaruh positif pendidikan dan latihan terhadap motivasi. Besarnya koefisien pengaruh

⁹⁵Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2, Oktober 2016

tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 0.423 dibandingkan pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi yang memiliki nilai lebih tinggi yaitu 0.275, nilai yang lebih tinggi memperlihatkan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dosen. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh putri dan mashudi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah subjek penelitian yang berbeda dan tempat penelitian yang berbeda. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh putri dan mashudi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.⁹⁶

Penelitian Aristarini memiliki tujuan untuk memperoleh temuan tentang pengaruh (1) pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (5) pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial, (6) pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan (7) kompetensi sosial terhadap motivasi karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) ada

⁹⁶Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Doktor Ekonomi, Vol. 1 No. 1, 2016

pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (5) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial, (6) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan (7) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah subjek penelitian yang berbeda dan tempat penelitian yang berbeda. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel X dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.⁹⁷

Penelitian Setiawan memiliki tujuan untuk menentukan pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.8976 sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0.102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai koefisien yaitu 0.260 dan nilai signifikansinya yaitu 0.000. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tempat penelitian

⁹⁷Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja", Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, 2014

yang berbeda dan penelitian ini tidak menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel X serta kinerja karyawan sebagai Y.⁹⁸

Penelitian Sutrisno memiliki tujuan untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi $0.000 < (\alpha) = 0.05$. Hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Y Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi $0.033 < (\alpha) = 0.05$. Nilai koefisien determinasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui (adjusted 2) sebesar 0.381 menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 38.1%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara

⁹⁸Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 4, Juli 2013

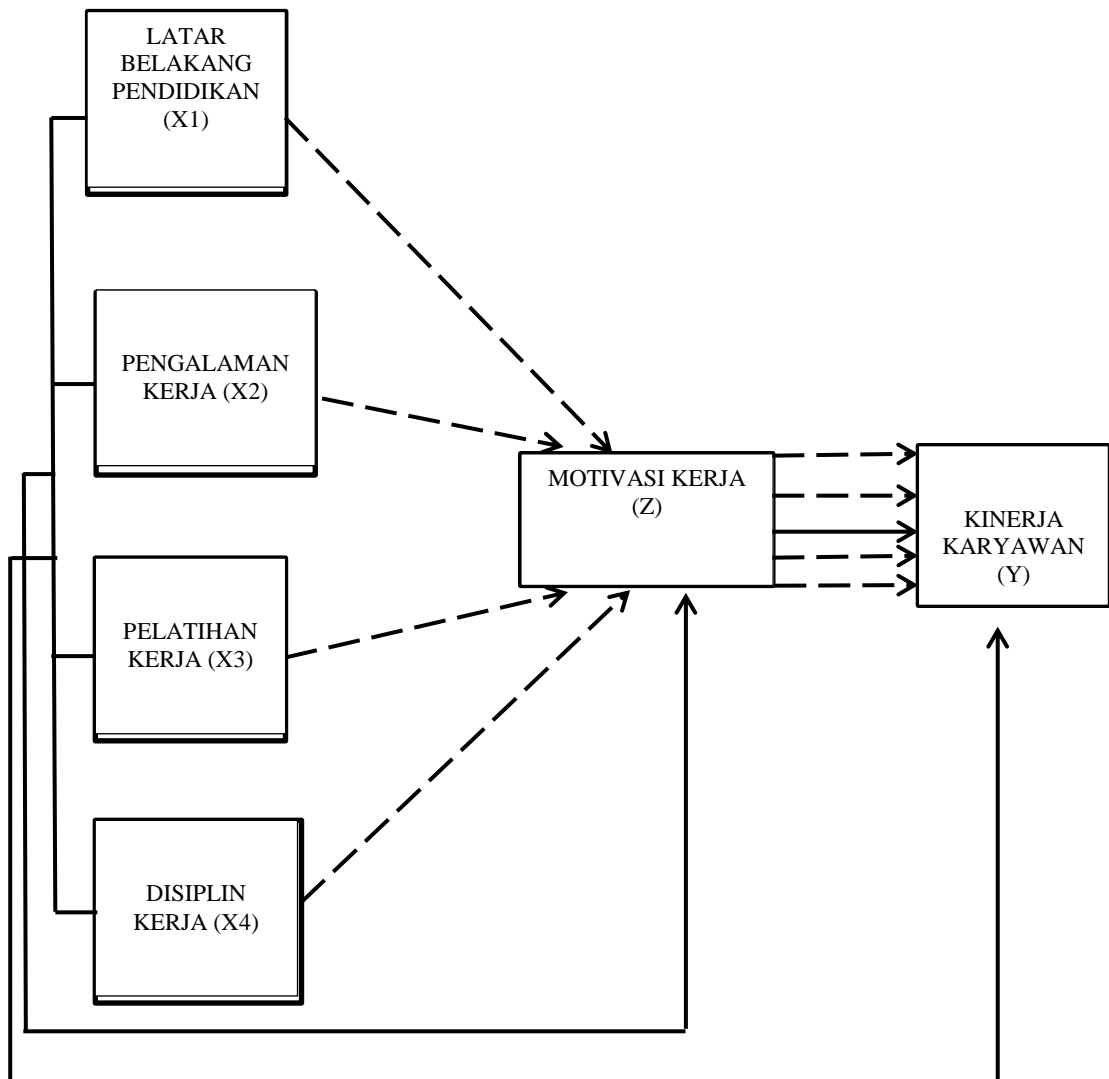
bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini tidak menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel X serta kinerja karyawan sebagai Y.⁹⁹

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

⁹⁹ Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016



Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan :

————→ : Pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan pengaruh variabel X terhadap variabel Z.

-----→ : Pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan variabel Z sebagai variabel intervening.

Keterangan :

1. X_1 terhadap Z : Saydan dalam Sayuti¹⁰⁰, Putri dan Mashudi.¹⁰¹
2. X_2 terhadap Z : Ivancevich¹⁰² dkk, Aristarini, Kirya dan Yulianthini.¹⁰³
3. X_3 terhadap Z : Simamora¹⁰⁴, Putri dan Mashudi.¹⁰⁵
4. X_4 terhadap Z : Chung dan Meggison¹⁰⁶, Sutrisno, Fathoni dan Minarsih.¹⁰⁷
5. X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Z : Saydan dalam Sayuti¹⁰⁸, Putri dan Mashudi¹⁰⁹, Ivancevich¹¹⁰ dkk, Aristarini, Kirya dan Yulianthini¹¹¹, Simamora¹¹², Chung dan Meggison¹¹³, Sutrisno, Fathoni dan Minarsih.¹¹⁴

¹⁰⁰Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi : CV. Jejak, 2018), hal. 64

¹⁰¹Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Doktor Ekonomi, Vol. 1 No. 1, 2016

¹⁰²John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2006), hal.

¹⁰³Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja", Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, 2014

¹⁰⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal. 340

¹⁰⁵Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*,.....

¹⁰⁶Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 71

¹⁰⁷Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016

¹⁰⁸Didi Pianda, *Kinerja Guru*,....., hal. 64

¹⁰⁹Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*,.....

¹¹⁰John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*,

¹¹¹Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja",.....

¹¹²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*,.....hal. 340

¹¹³Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*,hal. 71

¹¹⁴Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*,

6. X₁ terhadap Y : Havelock dan Huberman¹¹⁵, Ayu, Gunawan dan Harifuddin.¹¹⁶
7. X₂ terhadap Y : Robbins dan Timothy¹¹⁷, Aristarini, Kirya dan Yulianthini.¹¹⁸
8. X₃ terhadap Y : P.W. Taylor¹¹⁹, Ayu, Gunawan dan Harifuddin.¹²⁰
9. X₄ terhadap Y : Robert Bacal¹²¹, Sutrisno, Fathoni dan Minarsih.¹²²
10. Z terhadap Y : Purnomo¹²³, Sutrisno, Fathoni dan Minarsih.¹²⁴
11. X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y dengan melalui Z sebagai variabel intervening : Havelock dan Huberman,¹²⁵ serta teori Purnomo.¹²⁶ Putri dan

¹¹⁵Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruz Media, 2014), hal. 33-37

¹¹⁶Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2, Oktober 2016

¹¹⁷Wanceslaus Bill dkk, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu", Jurnal Pemerintahan Integratif, Vol. 6 No. 3, 2018, hal. 467

¹¹⁸Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja", Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2, 2014

¹¹⁹Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta : KANISIUS, 1988), hal. 79

¹²⁰Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2, Oktober 2016

¹²¹Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 69

¹²²Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016

¹²³Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 Nomor 4 Juli 2013, hal. 1246

¹²⁴Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*,.....

¹²⁵Rulam Ahmadi, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruz Media, 2014), hal. 33-37

¹²⁶Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 Nomor 4 Juli 2013, hal. 1246

Mashudi.¹²⁷, Ivancevich dkk¹²⁸ serta teori Purnomo¹²⁹. Aristarini, Kirya dan Yulianthini.¹³⁰, Simamora¹³¹ dan teori Purnomo.¹³² Putri dan Mashudi.¹³³, Chung dan Meggison¹³⁴ serta teori Purnomo.¹³⁵ Sutrisno, Fathoni dan Minarsih.¹³⁶

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dinyatakan hanya jawaban sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹³⁷

H₁ : Latar belakang pendidikan diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

¹²⁷ Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Doktor Ekonomi, Vol. 1 No. 1, 2016

¹²⁸ John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2006), hal.

¹²⁹ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*,

¹³⁰ Luh Aristarini, I Ketut Kirya dan Ni Nyoman Yulianthini , “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*”,

¹³¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal. 340

¹³² Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*,

¹³³ Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*,

¹³⁴ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*,, hal. 71

¹³⁵ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*,

¹³⁶ Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*,

¹³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2007), hal. 51

- H₂ : Pengalaman kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₃ : Pelatihan kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₄ : Disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₅ : Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₆ : Latar belakang pendidikan diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₇ : Pengalaman kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₈ : Pelatihan kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₉ : Disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₁₀ : Motivasi kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₁₁ : Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.