

BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

A. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif pertama diterima, setiap penambahan untuk meningkatkan latar belakang pendidikan maka motivasi kerja meningkat, begitu sebaliknya, jika mengalami penurunan dalam latar belakang pendidikan maka motivasi kerja akan menurun. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan karena pengalaman akademis dan wawasan yang dimiliki karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung yaitu berlatar belakang ekonomi syariah, hal ini membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Penelitian didukung oleh teori Saydan dalam Sayuti yang menjelaskan bahwa salah satu faktor internal motivasi kerja adalah tingkat pendidikan.¹ Tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat agar dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Mashudi yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru*, (Sukabumi : CV. Jejak, 2018), hal. 64

positif terhadap motivasi.² Semakin sering diadakan pendidikan maka semakin tinggi motivasi.

Al-Quran Surat Al-An'am ayat 100 menjelaskan

وَجَعَلُوا لِلَّهِ شُرَكَاءَ الْجِنَّ وَخَلَقَهُمْ وَخَرَقُوا لَهُ بَنِينَ وَبَنَاتٍ بِغَيْرِ عِلْمٍ قُلْ سُبْحٰنَهُ وَتَعٰلٰى عَمَّا يَصِفُوْنَ

Artinya :

Dan mereka (orang-orang musryik) menjadikan jin sekutu-sekutu Allah, padahal dia yang menciptakannya (jin-jin itu), dan mereka berbohong (dengan mengatakan), "Allah mempunyai anak laki-laki dan anak perempuan," tanpa (dasar) pengetahuan. Maha Suci Allah dan Maha Tinggi dari sifat-sifat yang mereka gambarkan.³

Al-Quran Surat Al-An'am ayat 100 menjelaskan bahwa Allah SWT., memperingatkan akan kesesatan orang yang sesat dalam menggambarkan Allah SWT., dengan sebutan bahwa Dia beranak dan perkataan sebagian orang-orang musryik Arab bahwa para malaikat itu adalah anak-anak perempuan Allah SWT. Pemikiran dapat timbul karena orang-orang tidak memiliki pengetahuan tentang agama, jika orang-orang mempelajari lebih dalam lagi tentang agama maka mereka akan mengetahui kebenarannya. Ilmu pengetahuan memang sangat diperlukan dalam berbagai hal, dalam hal pekerjaan ilmu pengetahuan diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin ahli dibidangnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

²Indah 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

³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 140

B. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif kedua ditolak. Pengalaman kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung rata-rata 1-5 tahun masa kerja, bekerja dari senin-jum'at dari jam 08.00-15.00. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung ada beberapa yang tidak sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, contohnya ada lulusan Sarjana Hukum dan Sarjana Pendidikan yang bekerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Foster berpendapat bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki serta jenis pekerjaan.⁴

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.⁵ Al-Quran surat An-Nur ayat 17 menjelaskan bahwa orang yang bertobat dari kesalahan maka akan

⁴Luh 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

⁵Luh 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”*,

membenci kesalahan itu dan lebih berhati-hati karena melalui pengalamannya orang mengetahui dampak-dampak buruk dari dari kesalahannya.

يَعِظُكُمُ اللَّهُ أَنْ تَعُودُوا لِمِثْلِهِ أَبَدًا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

*Allah memperingatkan kamu agar (jangan) kembali mengulangi seperti itu selama-lamanya, jika kamu orang beriman.*⁶

C. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif ketiga diterima. Pelatihan kerja yang diberikan oleh lembaga berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat. Penelitian ini didukung oleh teori Simamora yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti dengan pengadaan *training*.⁷ Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Mashudi yang menyatakan bahwa pelatihan kerja

⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 351

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), hal. 340

berpengaruh positif terhadap motivasi.⁸ 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 أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya :

*“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”*⁹

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.

⁸Indah 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

⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 285

D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kesimpulannya hipotesis alternatif keempat diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, indikator dari disiplin kerja salah satunya adalah tujuan dan kemampuan, karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja akan termotivasi untuk bekerja dengan giat agar tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Motivasi dalam bekerja membuat karyawan bersikap disiplin saat bekerja, semakin karyawan termotivasi maka kedisiplinan akan mudah diterapkan. Penelitian ini didukung oleh teori Chung dan Meggison yang menjelaskan bahwa 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.¹⁰ Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sutrisno, Fathoni dan Minarsih yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi.¹¹

¹⁰Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), hal. 71

¹¹Sutrisno, 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

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 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.”¹²

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.

¹²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 87

E. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja, kesimpulannya hipotesis alternatif lima diterima. Motivasi kerja yang ada pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung muncul karena para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai yaitu ekonomi syariah, pengalaman dan pelatihan kerja yang cukup dan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini didukung oleh teori menurut Siagian bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹³

¹³Indah 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

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri dan Mashudi yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan melalui motivasi yang diberikan kepada para dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.¹⁴ Penelitian yang dilakukan Aristarini, Kirya dan Yulianthini menyatakan bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁶

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﴾ وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَأُ بِهٖ أَلَّا

وَفِي ﴿٤١﴾

Artinya :

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

¹⁴Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi, “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”,.....

¹⁵Luh 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

¹⁶Sutrisno, 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

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

(Ayat 41) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna¹⁷

F. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif keenam ditolak. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan data kuesioner yang telah disebar karena latar belakang pendidikan karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung tidak semuanya lulusan Sarjana Ekonomi, ada yang lulusan Sarjana Hukum, Sarjana Hubungan Internasional dan Sarjana Pendidikan. Ruky dalam Setiawan menyatakan pendidikan atau belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.¹⁸ Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan

¹⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 530

¹⁸Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw dan Mac D.B. Walangitan, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado*”, *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 3 September 2017, hal. 4324-4335

Harifuddin yang hasilnya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Al-Quran Surat Al-An'am ayat 100 menjelaskan

وَجَعَلُوا لِلَّهِ شُرَكَاءَ الْجِنَّ وَخَلَقَهُمْ وَخَرَقُوا لَهُ بَنِينَ وَبَنَاتٍ بِعِزِّ عِلْمٍ قَلِيلٍ سُبْحٰنَهُ وَتَعٰلٰى عَمَّا يَصِفُوْنَ

Artinya :

*Dan mereka (orang-orang musryik) menjadikan jin sekutu-sekutu Allah, padahal dia yang menciptakannya (jin-jin itu), dan mereka berbohong (dengan mengatakan), "Allah mempunyai anak laki-laki dan anak perempuan," tanpa (dasar) pengetahuan. Maha Suci Allah dan Maha Tinggi dari sifat-sifat yang mereka gambarkan.*²⁰

Al-Quran Surat Al-An'am ayat 100 menjelaskan bahwa Allah SWT., memperingatkan akan kesesatan orang yang sesat dalam menggambarkan Allah SWT., dengan sebutan bahwa Dia beranak dan perkataan sebagian orang-orang musryik Arab bahwa para malaikat itu adalah anak-anak perempuan Allah SWT. Pemikiran dapat timbul karena orang-orang tidak memiliki pengetahuan tentang agama, jika orang-orang mempelajari lebih dalam lagi tentang agama maka mereka akan mengetahui kebenarannya. Ilmu pengetahuan memang sangat diperlukan dalam berbagai hal, dalam hal pekerjaan ilmu pengetahuan diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin ahli dibidangnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

¹⁹Andi 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

²⁰Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 140

G. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif ketujuh ditolak. Pengalaman kerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung berdasarkan data kuesioner yang telah disebar rata-rata 1-5 tahun masa kerja, masa kerja 1-5 tahun dinilai masih kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan. nitisemito berpendapat bahwa dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.²¹ Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya dan Yulianthini yang hasilnya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²² 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.

²¹Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamhur Hamid, Arik Prasetya, “*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (PERSERO))*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43, No. 1 Februari 2017, hal. 98

²²Luh 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

يَعِظُكُمُ اللَّهُ أَنْ تَعُودُوا لِمِثْلِهِ أَبَدًا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya :

*Allah memperingatkan kamu agar (jangan) kembali mengulangi seperti itu selama-lamanya, jika kamu orang beriman.*²³

H. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal

Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel pelatihan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif kedelapan diterima. Pelatihan kerja yang diberikan disesuaikan dengan tugas atau jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan agar dapat menunjang dan mengembangkan kinerja karyawan pada saat bekerja. P. W Taylor (Bapak Manajemen Ilmiah) berpendapat bahwa salah satu tugas manajer kepegawaian ialah memilih pekerja terbaik untuk setiap tugas, kemudian melatih dan mendidiknya.²⁴ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin yang hasilnya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁵ Kegiatan pelatihan dapat terus diperluas dengan pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Al-Quran Surat Al-Israa' ayat 36

²³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 351

²⁴Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta : KANISIUS, 1988), hal. 79

²⁵Andi 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

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

Artinya :

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”²⁶

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.

I. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya

²⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 285

bahwa hipotesis alternatif kesembilan ditolak. Tingkat disiplin karyawan berdasarkan data kuesioner yang telah disebar menyatakan beberapa karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja, kurangnya sikap disiplin dalam bekerja membuat kinerja karyawan kurang maksimal sehingga tujuan yang ingin dicapai lembaga tidak bisa terlaksana seperti tujuan awal, sebagai contoh karyawan ada yang berangkat kerja melebihi jam masuk kantor dan ada yang pulang lebih dahulu sebelum jam pulang kantor, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengawasan terhadap karyawan masih kurang.

Fathoni mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku selanjutnya, Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁷ Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih yang hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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.

²⁷Likdanawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan”, Jurnal Visioner dan Strategis, Volume 7 Nomer 1 Maret 2018, hal. 18-19

*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.*²⁸

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.

J. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif kesepuluh diterima. Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung termotivasi untuk bekerja dengan giat agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Purnomo berpendapat bahwa ada salah satu faktor

²⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 87

yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.²⁹ Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih yang hasilnya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁰ Al-Quran An-Nisa' Ayat 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

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.”³¹

Al-Quran An-Nisa' Ayat 32 menjelaskan bahwa Allah SWT., melarang orang-orang yang beriman merasa iri hati terhadap orang-orang yang lebih banyak memperoleh karunia dari Allah SWT., karena Allah SWT., telah mengatur alam ini sedemikian rupa, satu sama lain tidak sama tetapi terjalin hubungan yang rapi. Manusia memiliki kemampuan yang tidak sama baik itu laki-laki ataupun perempuan, laki-laki dengan laki-laki dan perempuan dengan perempuan. Sikap iri antar manusia tidak bisa membawa perubahan

²⁹Agung 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

³⁰Sutrisno, 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

³¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 83

dalam hidup manusia, justru akan menambah keburukan. Manusia seharusnya memotivasi diri sendiri agar bisa menjadi lebih baik lagi dari orang lain, motivasi dalam bekerja dapat membawa kebaikan bagi diri sendiri atau perusahaan dalam mencapai hasil yang ingin dicapai.

K. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, kesimpulannya bahwa hipotesis alternatif kesebelas diterima. Latar belakang pendidikan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung rata-rata adalah ekonomi syariah, hal ini menunjang terlaksanakannya proses kerja sesuai dengan target yang ingin dicapai. Pengalaman dan pelatihan yang didapatkan membuat karyawan menjadi semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan membuat pekerjaan yang dihasilkan menjadi maksimal dan dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan membuat

karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan berdampak positif bagi perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh teori Prof. Dr. Abdul Hamid Hasan Al-Ghazali bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial dan manajemen.³² Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri dan Mashudi yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan melalui motivasi yang diberikan kepada para dosen berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.³³ Penelitian yang dilakukan Aristarini, Kirya dan Yulianthini menyatakan bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁵

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.

³²Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal.178

³³Indah 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

³⁴Luh 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

³⁵Sutrisno, 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

مَا خَلَقْنَا السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى وَالَّذِينَ كَفَرُوا عَمَّا

أُنذِرُوا مَغْرُوضُونَ

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.*³⁶

³⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, , hal. 502