

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari kata *actual performance* atau kinerja “*job performance*” yang berarti sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian kinerja menurut beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹

Suwatno juga berpendapat bahwa “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya”.²

Menurut Bernadin dan Russel bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

¹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013), hal. 67

² Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta.2011). Hal. 196

Menurut Soeprihanto bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sentngono bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seorang karyawan/pegawai merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada seorang karyawan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tentunya banyak usaha yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan, mulai menyiapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan berbagai usaha lainnya supaya tujuan-tujuan yang direncanakan setiap perusahaan bisa terwujud dengan maksimal.

Manajemen sumber daya insani (manusia) menurut Mary Parker Follett adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya insani (manusia)

³ Abu Fahmi, dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta :Gramedia Pusaka Utama, 2014) hal. 179

dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya insani (manusia) di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya insani (manusia), perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.⁴

2. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.

Sebagaimana dikatakan oleh Mangkunegara bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan/pegawai adalah :

a. faktor kemampuan (*ability*)

Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. faktor motivasi (*motivation*).

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Selanjutnya Karakteristik orang yang mempunyai kinerja / prestasi kerja tinggi menurut mangkunegara adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

⁴http://www.academia.edu/4750206/Pengertian_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_MSDM_menurut. akses 15 Pebruari 2016

⁵ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....hal. 67

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁶

3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan diperlukan ukuran atau indikator-indikator yang jelas. Nasution menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

b. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

⁶ Ibid ,...hal 68

d. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.⁷

Dengan melihat indikator-indikator di atas, suatu prestasi kerja mempunyai suatu ukuran-ukuran yang jelas tidak samar sehingga dalam mengambil suatu langkah bagi seorang karyawan, pimpinan maupun orang yang terlibat dapat dengan jelas pula.

4. Konsep Kerja Dalam Islam

Implementasi tauhid bagi kehidupan seorang praktisi ekonomi syariah diantaranya tercermin dari bagaimana dirinya memandang pekerjaan dan bekerja itu seperti apa? Dan baginya tidak ada pilihan bahwa bekerja juga bagian dari ibadah kepada Allah SWT.⁸

Al Qur'an sebagai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja taqwa atau amal saleh, memandang kerja sebagai kodrat hidup. Al Qur'an menegaskan bahwa hidup ini untuk ibadah. Seperti firman Allah dalam surat Adz-Dzaariyaat: 56 yang artinya:

⁷ Nasution, Mulia. *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Djembatan. 2000), hal.99

⁸ Abu Fahmi, dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*,..... hal. 57

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.

Dengan demikian, kerja dengan sendirinya adalah ibadah, dan ibadah hanya dapat direalisasikan dengan kerja dalam rangka manifestasinya, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Hajj:77-78 yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, ruku`lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.(77), Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan. (Ikutilah) agama orang tuamu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamai kamu sekalian orang-orang muslim dari dahulu, dan (begitu pula) dalam (Al Qur'an) ini, supaya Rasul itu menjadi saksi atas dirimu dan supaya kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia, maka dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berpeganglah kamu pada tali Allah. Dia adalah Pelindungmu, maka Dialah sebaik-baik Pelindung dan sebaik-baik Penolong.(78) “

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Pada dasarnya kewajiban ini bersifat individual, atau *fardhu 'ain*, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggungjawaban amal yang juga bersifat individual, yaitu individuallah yang kelak akan mempertanggungjawabkan amal masing-masing. Untuk pekerjaan yang langsung berhubungan dengan wilayah umum, kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang

disebut dengan *fardhu kifayah*, sehingga realisasinya lebih terjamin. Namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan (*kifayah*) dalam ukuran kepentingan umum. Syarat pokok agar setiap aktivitas kita bernilai ibadah ada dua:

- 1) Ikhlas, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat baik dan berguna bagi kehidupan, dan dibenarkan oleh agama. Dengan tujuan akhir meraih *mardhatillah*.
- 2) *Shawab* (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rosululloh, untuk pekerjaan ubudiyah (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat (ibadah umum)

Ketentuan tersebut sesuai dengan firman Alloh dalam surat Ali Imron :31 yang artinya:

“Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

Dalam memilih pekerjaan, haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskriminasikannya, apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral dihadapan Alloh. Pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan

untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya.⁹

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.¹⁰

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner, motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.¹¹

Menurut Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Senada dengan definisi di atas, Siagian mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

⁹ Ibid,...hal.59-63

¹⁰ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal.171

¹¹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hal.134

organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.¹²

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa;

- a) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,
- b) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi,
- c) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan

¹² <http://mashuritahili.blogspot.co.id/2010/02/pengertian-motivasi-kerja-pegawai-dan.html>, akses 15 Nopember 2015

dirinya.¹³ Seseorang mau bekerja ketika mereka merasa bahwa hasil dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari ataupun kebutuhan yang tidak disadari. Demikian juga orang mau bekerja yaitu untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mentalnya.

2. Pandangan Tentang Motivasi

Terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun ada beberapa pandangan motivasi yang umum digunakan:

a) Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan pandangan Frederick Taylor yang dikenal dengan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manager menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan lebih banyak produksi dan lebih banyak menerima penghasilan.

Pandangan ini menganggap bahwa para pekerja (pegawai) pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut para manager mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal.172

menjadi biasa dan karyawan akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

b) Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti lain dalam Hasibuan mengatakan bahwa hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan (pegawai) pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan serta tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

c) Model SDM

Para teoritis seperti *Mc Gregor dan Maslow* serta *Argyris* dan *Likert* melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi, dan mengemukakan bahwa pendekatan yang lebih “*sophisticated*” (memuaskan) untuk memanfaatkan para karyawan (pegawai) dalam organisasi. Model pendekatan ini menyatakan bahwa para pegawai

dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan.

Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk membuat keputusan-keputusan dan pelaksanaan-pelaksanaan tugas.¹⁴

3. Sumber Motivasi

a) Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*)

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individu yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

¹⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal.172-173

1. Minat , seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
2. Sikap positif, seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
3. Kebutuhan , setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.¹⁵

Jadi motivasi ini timbul dari diri individu itu sendiri tanpa adanya paksaan dari siapapun. Namun atas dasar kemauan sendiri.

b) Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*)

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut *F. Herzberg* ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap

¹⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal.175-176

pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

- 1) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.¹⁶

Jadi motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat dari pengaruh dari luar individu. Baik karena adanya ajakan, suruhan, paksaan dan lain sebagainya.

4. Teori Motivasi

a) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Theory motivasi Maslow dinamakan “ *A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan jadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka muncul

¹⁶ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 176

kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori ini adalah:

- 1) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan yang lebih banyak. Keinginan itu terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*),

Seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*),

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*),

Yakni kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*),

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*),

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kriti terhadap sesuatu

b) Teori Kebutuhan Berprestasi (*McClland Theory of Needs*)

Dari *McCielland* dikenal sebagai teori kebutuhan untuk mencapai prestasi (*Needs for Acievement*) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan berprestasi. Menurut *McCielland* karakteristik orang yang berprestasi tinggi, memiliki tiga ciri umum, yaitu:

a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.

b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran.

c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

c) *Teori Clayton Alderfer* (Teori “ERG”)

Teori *Alderfer* dikenal dengan akronim “ERG”.yang tersusun dari tiga istilah yaitu: E= “*Existence*” (kebutuhan akan eksistensi), R=“*Relatedness*” (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain” dan G=“*Growth*”(kebutuhan akan pertumbuhan).

Apabila teori *Alderfer* disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi”, semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah dipuaskan.
3. Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

d) *Teori Herzberg* (Teori Dua Faktor)

Menurut *Herzberg* yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia,

kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori *Herzberg* ialah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

e) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya.
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi.
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

f) *Theory Victor H. Vroom* (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu.

Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.¹⁷

5. Motivasi Kerja Dalam Islam

Umat muslim dituntut untuk tidak hanya mementingkan akhirat, namun juga meraih kebahagiaan dunia. Sehingga perlu ada keseimbangan dan sinergi antara kehidupan dunia dan akhirat. Alloh berfirman dalam Q.S. Al Qashas ayat 77 yang artinya sebagai berikut:

“ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Islam melarang umatnya menyalah-menyalahkan orang yang berada dibawah tanggungannya, dimana ia tidak memenuhi kebutuhan hidup anak istrinya sesuai dengan kemampuan usaha yang ia lakukan. Ajaran-ajaran ini akan menggugah seorang muslim, agar mau bekerja keras dalam segala bidang kehidupan, tidak hanya menyerah kepada nasib. Sebelum nasib tiba, kita harus berusaha lebih dulu dengan penuh tawakal kepada Alloh SWT. Alloh tidak akan mengubah nasib seseorang, apabila orang itu tidak berusaha, dan tidak mau mengubah nasibnya sendiri. Jadi intinya ialah inisiatif, motivasi, kreatif, dan akhirnya akan meningkatkan

¹⁷ Ibid,.... hal.176-183

produktivitas guna perbaikan kehidupan. QS. Al Ahqaf ayat 35 yang artinya:

”Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari Rasul-rasul telah bersabar dan janganlah kamu meminta disegerakan (azab) bagi mereka. Pada hari mereka melihat azab yang diancamkan kepada mereka (merasa) seolah-olah tidak tinggal (di dunia) melainkan sesaat pada siang hari. (Inilah) suatu pelajaran yang cukup, maka tidak dibinasakan melainkan kaum yang fasik.”

Ketabahan Rasulullah SAW, nampak dari semangat beliau yang tidak kenal menyerah dalam membina umatnya. Dengan demikian, maka manusia harus memiliki sikap dan etos kerja dengan rasa taqwa yang tinggi.¹⁸

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Simamora pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁹

Sedangkan menurut T. Hani Handoko pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan

¹⁸ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*,.....hal. 327-329

¹⁹ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang:UIN-Maliki Press, 2012), 217.

teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.²⁰ Dari pengertian tersebut pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang didalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para peserta pelatihan dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasional yang bersangkutan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan ketrampilan-ketrampilan khusus bagi karyawan sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang bagi para karyawan. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja

2. Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan dari pelatihan adalah :

- a. Memutakhirkan keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi.
- b. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

²⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 103.

- c. Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional
- e. Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi.²¹

Pelatihan juga perlu menyentuh seluruh organisasi dan pertumbuhan kepribadian peserta. Jika dilihat dari materi kurikulum, agar peserta mengalami perubahan yang mendasar maka secara substansi memuat tentang:

- a) Keterampilan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik dari suatu bidang kegiatan tertentu.
- b) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi sehingga organisasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh.
- c) Keterampilan manusiawi (*human skill*) yaitu kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami dan merancang serta mendorong orang lain. Orang lain itu termasuk bawahan.
- d) Keterampilan politis (*political skill*) yaitu keterampilan yang mampu memperoleh kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Keterampilan politis termasuk menentukan hubungan yang benar dan mempengaruhi orang yang benar. Keterampilan politis termasuk

²¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2000), hal.112

memenangkan pengaruh dari orang lain, merebut kekuatan ataupun mempertahankan kekuatan. Keterampilan ini memungkinkan seseorang untuk terus mengembangkan kariernya.

- e) Pertumbuhan kepribadian (*personal growth*) diharapkan tumbuh sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas pengabdianya, dan kedewasaan bertindak. Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yang seyigianya dianut oleh seorang pemimpin.²²

3. Metode Pelatihan

Menurut Jucius training meliputi:²³

- a) *On-the-job training* (latihan di tempat kerja)

Latihan dilakukan ditempat kerja. Sedangkan pelatihan tersebut terselenggara melekat dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pemberi latihan adalah pegawai yang sudah cukup lama dan berpengalaman di bidangnya.

- b) *Vestible training*

Metode pelatihan ini berupa kursus singkat yang direkayasa sehingga kondisi dan fasilitas kursus mendekati situasi kerja yang sebenarnya. Kursus dilakukan secara terpisah dengan tempat kerja, dan memerlukan instruksi kusus.

- c) *Apprenticeship training* (magang)

Pegawai baru dimagangkan pada seseorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih di bawah

²² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 121

²³ Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : graham ilmu, 2003), hal. 183

pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang menggunakan skill tinggi.

d) Internship training

Program pelatihan yang dilakukan sebuah lembaga perusahaan atau instansi pemerintahan, untuk memberikan latihan kepada para siswa atau mahasiswa. Peserta yang lulus dengan predikat baik dapat memperoleh kesempatan untuk bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut.

e) Learner training (training siswa)

Terkadang perusahaan dihadapkan dengan permasalahan banyaknya tumpukan tugas yang perlu segera diselesaikan. Sedangkan pekerjaan tersebut memerlukan tenaga setengah terampil dalam jangka pendek. Oleh karena itu perusahaan mengirimkan sejumlah tenaga kerja terampil untuk mengikuti pelatihan yang diadakan pada sekolah kejuruan tertentu.

f) Outside course

Merupakan metode training yang dilakukan oleh suatu lembaga profesional bekerjasama dengan suatu perusahaan tertentu.

g) Retraining and upgrading

Metode training ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas ketrampilan pegawai untuk mengantisipasi kondisi lingkungan yang senantiasa berubah dan berkembang. Dengan demikian kebutuhan

tenaga yang sesuai perkembangan teknologi dan lingkungan dapat terpenuhi.

4. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

a) Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihatannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilalan efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b) Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

c) Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

d) Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e) Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.²⁴

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang yang terdiri dari pengetahuan kecakapan dan sikap.²⁵

Robert L. Manthis mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk

²⁴<http://pmiuijkt.blogspot.co.id/2013/12/pelatihan-dan-pengembangan-sdm-oleh.html>
akses 21 April 2016

²⁵ Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1991), hal.8.

memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien.²⁶

2. Tujuan Pengembangan²⁷

Adapun tujuan dari pengembangan antara lain adalah:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Meningkatkan mutu tenaga kerja
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
4. Meningkatkan semangat kerja: Suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
5. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik.
6. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menunjang pertumbuhan pribadi (personal growth).

Dalam literatur lain disebutkan bahwa tujuan dari pengembangan karyawan adalah :

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi. Peningkatan produktivitas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan karyawan. Dengan adanya

²⁶ Heldjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), 74.

²⁷ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*,,hal.112

pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berfikir, dan kemampuan manajerial, dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik dilevel bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan ditengah persaingan dengan perusahaan lain. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku serta berkurangnya kerusakan dari mesin-mesin sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan sangat berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan perusahaan tersebut.

c. Kerusakan

Kerusakan ialah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai alat dan barang. Kerusakan ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang terbatas, sehingga cenderung menggunakan barang dan alat dengan cara yang tidak baik. Dengan adanya pengembangan karyawan ini, kerusakan barang dan alat produksi perusahaan dapat dikurangi atau ditekan. Setelah karyawan mendapat pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan,

diharapkan karyawan menjadi lebih ahli dan terampil dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan.

d. Kecelakaan

berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan itu dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui sejauh mana karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan menandakan kurang tepatnya perusahaan atau pimpinan dalam menempatkan setiap karyawan. Kecelakaan tersebut terjadi mungkin karena karyawan kurang ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaan. Apabila suatu perusahaan sering mendapatkan kecelakaan yang disebabkan oleh karyawannya, maka jumlah biaya yang dikeluarkan dan ditanggung oleh perusahaan akan meningkat. Salah satu tujuan penting diadakan pengembangan karyawan ialah mengurangi atau menekan tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi dalam perusahaan ketika menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

e. Pelayanan

Dengan adanya Pengembangan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu melayani pelanggan perusahaan dengan lebih baik, karena tanpa pelayanan yang baik, suatu perusahaan tidak akan mampu menambah pelanggan. Pelayanan

ini merupakan daya tarik yang sangat penting bagi peningkatan laba suatu perusahaan.

f. Moral Karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka moral karyawan diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan bekerja bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

g. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik. Jabatan dalam suatu perusahaan atau kantor menuntut adanya syarat-syarat pendidikan umum dan khusus, baik itu jenjang pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki oleh seseorang, dengan adanya pengembangan bagi karyawan maka kesempatan untuk meningkatkan karier itu lebih besar, dimana pendidikan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya lebih baik dari sebelum mereka mendapat pengembangan. Dengan melihat keahlian, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki seorang

karyawan maka semua itu bisa dijadikan suatu promosi untuk mendapatkan atau menduduki suatu jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

h. Kepemimpinan

Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang sangat vital. Tugas seorang pemimpin tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada diatas tapi ia juga harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada dibawahnya. Dengan adanya pengembangan tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan, bergantung pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

i. Kompensasi

Dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga laba yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat. Peningkatan kompensasi karyawan itu berdasarkan atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan itu sendiri, serta berdasarkan laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan.²⁸

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk pada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri. Alloh SWT berfirman dalam Q.S. Al Baqarah ayat 30 yang artinya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat : “ Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seseorang khalifah di muka bumi.”

Lebih lanjut lagi, ayat tersebut dipertegas dengan ayat lainnya dalam Q.S Al Anam ayat 165 yang artinya:

“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu”.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti disebutkan dalam firman Alloh dalam Q.S At Tiin ayat 4 yang artinya:

“ Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.

²⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 105-108

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.²⁹

Manusia pada dasarnya memiliki banyak sekali potensi. Beberapa potensi yang dimiliki manusia antara lain potensi jasmani dan potensi rohani. Potensi rohani manusia berkenaan dengan fitrah, ruh, qalb, nafs, dan akal. Di dalam kegiatan bisnis membutuhkan kerja keras. Dalam kerja keras tersebut terdapat kepuasan batin, yang mungkin tidak dinikmati dalam profesi lain. Komitmen yang kuat bagi kesuksesan meliputi mau bekerja keras, pandai bekerja sama dengan orang lain, berpenampilan yang baik, keyakinan, pandai membuat keputusan, berpendidikan, ambisi untuk maju, dan pandai berkomunikasi. Menurut K.H. Ali Yafie dalam buku manajemen bisnis syariah karya Bukhari Alma dan Donni Juni P. bahwa “ selama seorang muslim tetap memandang semua kerja yang dilakukannya adalah amal yang berkaitan dengan iman, maka ia akan tetap mampu memilih dan memilah kerja yang sesuai dengan imannya. “ kualitas kerja yang selalu terkait dengan iman, akan terjamin mutunya sebagai amal saleh”.³⁰

Model ideal sumber daya insani harus direncanakan melalui pengembangan potensi dan pengarahan karakter positif sesuai dengan bentuk fitrahnya, bukan bentukan kecenderungan syahwat. Tentu ini

²⁹ Bukhari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*,(Bandung: Alfabeta, 2014). hal. 307 - 308

³⁰ Ibid,.....hal. 318

harus di ihktari (diusahakan) melalui pendidikan, pelatihan dan sejenisnya. hal ini sangat penting karena manusia memiliki kebebasan untuk memilih, tetapi hendaknya pilihan itu merupakan bagian dari usahanya (*ikhtiar*) menggapai kebaikan (*khair*), oleh karena itu jika seseorang disebut sebagai orang pilihan (*al-mukhtar*) maka konotasinya adalah orang-orang terbaik.

Menurut Achmad Mubarak terdapat dua model ideal dalam rangka pengembangan sumber daya insani yang perlu direncanakan, usahakan, dan raih untuk pengembangan kepribadian utuh (insan kamil) sebagai pilihan yang benar, yaitu:

a) Instrumen untuk Memilih Sumber Daya Insani Ideal

Manusia adalah jejak (*tajalli*) dari kebesaran Tuhan Sang Pencipta, oleh karena itu ketika manusia diberikan orientasi untuk memilih jalan, Tuhan juga memberikan dasar-dasar pilihan agar pilihan yang ditentukan terukur pertanggung jawabannya sesuai dengan martabat manusia sebagai khalifah didunia. Tuhan benar-benar memberikan kebebasan pada manusia, bahkan bebas untuk beriman atau kafir. Tetapi instrument psikologis instrument yang diberikan Tuhan kepada manusia member bobot bahwa sebuah pilihan berimplikasi pada reward yang bias dinikmati atau harus ditanggung sendiri. Instrumen psikologis inilah yang disebut jiwa yang bekerja dengan sistem, disebut nafsani dengan subsistem akal, hati, hati nurani, syahwat, dan hawa nafsu.

b) Manajemen Hati Pijakan Ideal Sumber Daya Insani

Jika orang melibatkan perangkat kejiwaan itu secara profesional maka, masalah dapat disikapi dengan rasional. Orang seperti ini biasanya bisa hidup tenang dan harmonis dengan lingkungan serta akrab dengan diri sendiri, karena ia memilih jalan yang seimbang. Selanjutnya implikasi dari ketidak seimbangan pilihan jalan adalah sebagai berikut:

1. Jika orang lebih dipengaruhi oleh akalunya, maka hidupnya rasional tetapi sering kering. Ia bisa bingung apabila dihadapkan dengan realita yang tidak rasional.
2. Jika seseorang lebih dikendalikan oleh hatinya maka ia cenderung perasa, tetapi dinamis bergantung pada moodnya.
3. Jika seseorang menaati kata hatinya, pilihan dan langkahnya dijamin tepat.
4. Jika orang memanjakan syahwatnya maka ia bisa terjerumus pada pola hidup mewah dan selera yang hedonistik.
5. Jika orang selalu menuruti hawa nafsunya maka ia sesat dan hidupnya destruktif, terhadap dirinya maupun orang lain.³¹

Maka siapa pun yang dalam hidupnya berpijak pada manajemen hati akan memberikan efek positif. Karenanya, sumber daya insani pijakan hati terutama lima komponen merupakan bagian paling penting dalam menjalani hidupnya.

³¹ Reni agustianif dalam <http://reniagustianif.blogspot.co.id/> akses 21 April 2016

E. Baitul Maal Wa Tamwil

1. Pengertian Baitul Mal Wa Tamwil

Istilah *Baitul Maal wal Tamwil* berasal dari dua kata, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. Istilah *baitul maal* berasal dari kata *bait* dan *al maal*. *Bait* artinya bangunan atau rumah, sedangkan *al maal* adalah harta benda atau kekayaan..³² Sedangkan *baitul tamwil*, secara harfiah *bait* adalah rumah dan *at- Tamwil* adalah pengembangan harta.³³

Baitul mal wa tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat dan serta membela kepentingan kaum fakir miskin. Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi *Baitul Tamwil* (*Bait* = Rumah, *At Tamwil* = Pengembangan Harta). Jadi BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bait al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan.³⁴

Baitul mal wa tamwil atau pendanaan balai usaha mandiri terpadu adalah lembaga ekonomi atau keuangan mikro yang dioperasikan berdasarkan prinsip bagi hasil dan disebut sebagai lembaga keuangan syariah non perbankan yang sifatnya informal. Disebut informal karen

³² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hal. 114.

³³ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Menejemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 18.

³⁴ Abdul, aziz dan Mariyah, ulfah, *Kapita Selektu Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2010),hal. 115

alembaga ini dibentuk atau didirikan oleh kelompok swadaya masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya. Sebagai lembaga keuangan ia bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) dan menyalurkan dana kepada masyarakat (anggota BMT) . sebagai lembaga ekonomi ia juga berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti perdagangan, industri, dan pertanian.

Dengan begitu, BMT dikelola secara profesional sehingga mencapai tingkat efisiensi ekonomi tertentu, demi mewujudkan kesejahteraan anggota, seiring penguatan kelembagaan BMT itu sendiri. Pada sudut pandang sosial, BMT (dalam hal ini *baitul mal*) berorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis. Stimulan melalui dana ZIS akan mengarahkan anggota untuk mengembangkan usahanya, untuk pada akhirnya mampu mengembangkan dana bisnis.³⁵

2. Sejarah dan Perkembangan BMT di Indonesia

Sejarah BMT ada di Indonesia, dimulai tahun 1984 dikembangkan mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan syari'ah bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih di berdayakan oleh ICMI (Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia) sebagai sebuah gerakan yang secara operasional ditindaklanjuti oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

³⁵<http://santridrajat.blogspot.com/2013/02/makalah-baitul-mal-wa-tamwil-bmt-di.html>
akses 21 April 2016

BMT membuka kerjasama dengan lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan berpegang pada prinsip dasar tata ekonomi dalam agama Islam yakni saling rela, percaya dan tanggung jawab, serta terutama sistem bagi hasilnya. BMT terus berkembang. BMT akan terus berproses dan berupaya mencari trobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah muammatat memang berkembang dari waktu ke waktu. BMT begitu marak belakangan ini seiring dengan upaya umat untuk kembali berekonomi sesuai syariah dan berkontribusi menanggulangi krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997. Karena prinsip penentuan suka rela yang tak memberatkan, kehadiran BMT menjadi angin segar bagi para nasabahnya. Itu terlihat dari operasinya yang semula hanya terbatas di lingkungannya, kemudian menyebar ke daerah lainnya. Dari semua ini, jumlah BMT pada tahun 2003 ditaksir 3000-an tersebar di Indonesia, dan tidak menutup kemungkinan pertumbuhan BMT pun akan semakin meningkat seiring bertambahnya kepercayaan masyarakat.³⁶

3. Bentuk Badan Hukum BMT

Pengertian badan hukum dikemukakan oleh Subekti, badan Hukum adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan seperti seorang manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dapat digugat atau menggugat di depan hakim.

³⁶ Abdul, aziz dan Mariyah, ulfah, *Kapita Selektu Ekonomi Islam Kontemporer* (Bandung: Alfabeta,2010),hal. 120

Menurut Subekti, badan hukum sebagai subjek hukum mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Perkumpulan orang
- b. Dapat melakukan perbuatan hukum dan hubungan-hubungan hukum.
- c. Mempunyai harta kekayaan tersendiri.
- d. Mempunyai pengurus.
- e. Mempunyai hak dan kewajiban.
- f. Dapat digugat atau menggugat didepan pengadilan.

BMT dapat didirikan dalam bentuk kelompok swadaya masyarakat atau koperasi antara lain:³⁷

- a. KSM adalah kelompok swadaya masyarakat dengan mendapat surat keterangan operasional dan PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil).
- b. Koperasi serba usaha atau koperasi syari'ah.
- c. Koperasi simpan pinjam syari'ah (KPS-S).

4. Fungsi dan Peranan BMT

Visi BMT adalah upaya untuk mewujudkan BMT untuk menjadi Lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah para anggotanya, sehingga mampu berperan sebagai wakil Allah di muka bumi, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Adapun misinya adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil

³⁷ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Menejemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 21

berkemakmuran, berkesejahteraan, serta berkeadilan berdasarkan syariah dan ridha Allah SWT. Jadi, misi BMT ini tidak semata-mata mencari keuntungan tetapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba yang merata dan adil sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.

Dari visi dan misi tersebut, maka prinsip utama yang harus dipegang antar lain:

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah dengan mengimplementasikan pada prinsip-prinsip syariah dan muamalah islam ke dalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil, dan berakhlak mulia.
- 3) Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta anggota, dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tambah rasa saling melindungi dan menanggung.
- 4) Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap, dan cita-cita antar semua elemen BMT. Antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi dan bersama-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan soial.
- 5) Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik. Mandiri juga berarti tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman dan

“bantuan” tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-banyaknya.

- 6) Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi yang dilandasi dengan dasar keimanan. Kerja yang tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan rohani dan akhirat.
- 7) Istiqomah, konsisten, konsekwen, kontinuitas tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maka maju lagi ke tahap berikutnya dan hanya kepada Allah SWT kita berharap.³⁸

5. Strategi Pengembangan BMT

Semakin berkembangnya masalah ekonomi masyarakat, maka berbagai kendala tidak mungkin terlepas dari keberadaan BMT. Berikut beberapa strategi untuk mempertahankan eksistensi BMT :³⁹

- 1) Sumber daya manusia kurang memadai kebanyakan berkorelasi dari tingkat pendidikan dan pengetahuan. BMT dituntut meningkatkan sumber daya melalui pendidikan baik formal ataupun non formal. Misal bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan bisnis Islami.
- 2) Strategi pemasaran yang *local oriented* berdampak pada lemahnya mensosialisaikan produk BMT maka untuk meningkatkan tehnik pemasaran perlunya memperkenalkan eksistensi BMT di masyarakat.
- 3) Perlunya inovasi.

³⁸ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah (Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama)*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal.361-363

³⁹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah: Deskripsi dan Ilustrasi* (Yogyakarta :Ekonesia, 2003), hlm. 109.

- 4) Untuk meningkatkan kualitas layanan BMT diperlukan pengetahuan strategi dalam bisnis (*bussines strategy*).
- 5) Diperlukan pengetahuan mengenai aspek bisnis islami sekaligus meningkatkan muatan-muatan islam dalam setiap perilaku pengelola dan karyawan BMT dengan masyarakat pada umumnya dan nasabah pada khususnya.
- 6) Perlu adanya evaluasi bersama guna memerikan peluang bagi BMT untuk lebih kompetitif. Dengan cara mendirikan lembaga evaluasi BMT atau sertifikasi BMT. Yang berfungsi untuk memberikan laporan peringkat kinerja kwartal atau tahunan BMT di seluruh Indonesia.

F. Penelitian Terdahulu

Sebagai data pendukung dan bukti atas keautentikan penelitian ini, berikut peneliti uraikan penelitian- penelitian baik secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan judul penelitian yang peneliti usung.

Penelitian Cahyono, Yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α) sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X1),

kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan berkembang (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).⁴⁰

Leonardo, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.⁴¹

Anshari , Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti Contrindo di Makassar dan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti Contrindo di Makassar, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi

⁴⁰ Puguh Dwi Cahyono, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putra 1912 Cabang Kayutangan Malang*, dilihat dalam [Http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) Diakses 15 Mei 2016

⁴¹ Leonardo Agusta, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya*, 2013, dilihat dalam <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1114>, Diakses 15 Mei 2016

antara pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan pelatihan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, berdasarkan hasil koefisien korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,773$, hal ini berarti antara pelatihan dan prestasi karyawan mempunyai hubungan yang simultan atau nyata.⁴²

Akbar, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT bank syariah mandiri cabang bintaro, dengan metode penelitian kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan PT bank syariah mandiri cabang Bintaro dengan persentase perolehan skor variabel pelatihan dan kinerja sebesar 81,08 % dan 80,11 %.⁴³

Aulia, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah koefisien determinasinya (r^2/R Square) atau koefisien penentunya sebesar 22,2 %,

⁴² Fauzan Nur Anshari, "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Sakti Contrindo Di Makassar", 2012, dilihat dalam <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2095> diakses 15 Mei 2016

⁴³ Okky Muhammad Akbar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro*, 2014, dilihat dalam <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=18797&pRegionCode=TELUNI&pClientId=116>, diakses 15 Mei 2016

artinya kontribusi program pelatihan dan pengembangan terhadap etos kerja pegawai sebesar 22,2 %..⁴⁴

Amanda, bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui metode survey. Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pelatihan dan pendidikan serta komunikasi terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya.⁴⁵

Lubis, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%,⁴⁶

⁴⁴ Ahmad Aulia, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syariah bukopin cabang melawai*, (Jakarta: penelitian tidak diterbitkan, 2011), hal.77

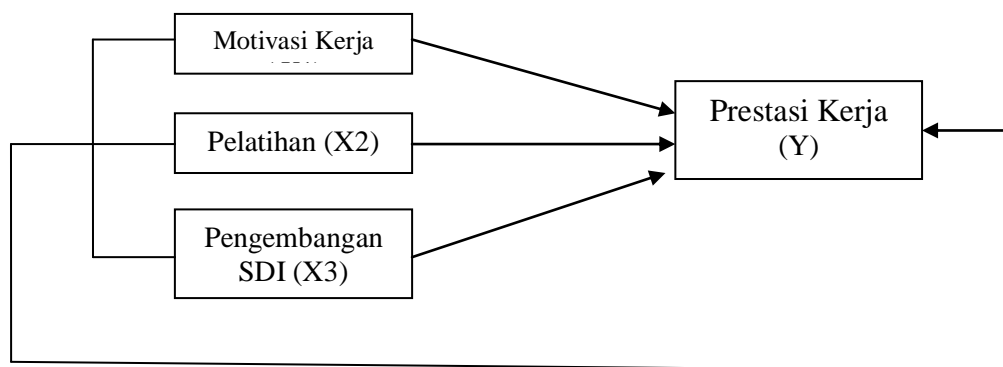
⁴⁵ Widya Rashe Amanda, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bni Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*, (Surabaya, Theses tidak diterbitkan, 2014) hal. 78

⁴⁶ Khoirul Akhir Lubis, *pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*, (Medan, theses tidak diterbitkan, 2008), hal. 6

Dari beberapa penelitian tersebut perbedaan dengan penelitian pada thesis ini adalah pada pembahasan variabelnya dan tempat penelitian.

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hipotesa dan kajian teori yang ada maka kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Dari skema diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. variabel X1 (Motivasi kerja) berpengaruh terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja pegawai Baitul Maal wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung). Didasarkan pada teori motivasi Abraham Maslow, teori MC Cielland dan teori Victor H.Vroom⁴⁷, dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono⁴⁸ dan Leonando⁴⁹
2. Variabel X2 (Pelatihan) berpengaruh terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja pegawai Baitul Maal wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung).

⁴⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, hal. 176-183

⁴⁸Puguh Dwi Cahyono, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*
[Http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) Diakses 15 Mei 2016

⁴⁹Leonando Agusta, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1114>, Diakses 15 Mei 2016

didasarkan pada teori yang disampaikan oleh Rivai dan Simamora⁵⁰, dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anshari⁵¹ dan Akbar⁵².

3. Variabel X3 (Pengembangan sumber daya insani) berpengaruh terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja pegawai Baitul Maal wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung). didasarkan pada teori Robert L. Manthis⁵³ dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia⁵⁴ dan Amanda⁵⁵
4. Variabel X1 (Motivasi kerja), Variabel X2 (Pelatihan), dan Variabel X3 (Pengembangan sumber daya insani) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja pegawai Baitul Maal wa Tamwil di Kabupaten Tulungagung). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis⁵⁶

⁵⁰ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 217.

⁵¹ Fauzan Nur Anshari, "Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/2095> diakses 15 Mei 2016

⁵² Okky Muhammad Akbar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja* <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=18797&pRegionCode=TELUNI&pClientId=116>, diakses 15 Mei 2016

⁵³ Heldjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), 74.

⁵⁴ Ahmad Aulia, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai* hal.77

⁵⁵ Widya Rashe Amanda, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*,hal. 78

⁵⁶ Khoirul Akhir Lubis, pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.... hal. 6