

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Fasilitas Kerja**

###### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan adanya fasilitas kerja maka mampu menunjang kinerja pegawai, seperti dalam terselesaikannya seluruh tugas yang dibebankan. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Menurut Moenir, fasilitas merupakan “segala sesuatu yang dipakai, digunakan, ditempati dan dimanfaatkan oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan kelancaran dari pekerjaannya”.<sup>1</sup> Sedangkan pengertian lain yang diutarakan oleh Moekijat sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, {Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal . 67

Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi.<sup>2</sup>

Pengertian lain dikemukakan oleh Ranupandjojo:

Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.<sup>3</sup>

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dimanfaatkan dalam bentuk sarana maupun prasarana yang mampu memperlancar seluruh tugasnya.

#### **b. Fungsi Fasilitas Kerja**

Ketersediaan fasilitas merupakan “alat penunjang proses pelaksanaan dalam bekerja”. Fasilitas kerja memiliki fungsi sebagai berikut:<sup>4</sup>

- 1) Meningkatkan produktivitas baik berupa barang maupun jasa.
- 2) Memperlancar dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>2</sup> Moekijat, *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka, 2001), hal. 155

<sup>3</sup> Handani Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 150

<sup>4</sup> A.S Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), hal. 27

- 3) Menghemat waktu dan menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga mengurangi rasa emosional.
- 4) Kualitas produk yang lebih terjamin.
- 5) Lebih memudahkan gerakan para pelakunya.

### **c. Indikator Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja digolongkan menjadi 3 bagian yaitu:<sup>5</sup>

#### 1) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja merupakan semua benda yang berhubungan dengan pekerjaan meskipun tidak langsung digunakan untuk produksi, namun sebagai penunjang kelancaran dalam menuntaskan pekerjaan. Yang termasuk dalam fasilitas perlengkapan kerja yaitu:

- a) Gedung dengan segala sarana yang dibutuhkan meliputi, jalan, halaman parkir, air bersih, selokan, pembuangan air kotor.
- b) Penataan layout yang efisien pada ruang kerja dan ruangan lainnya.
- c) Penerangan yang cukup.
- d) Alat komunikasi meliputi telepon kantor, teleks dan kendaraan bermotor sebagai perlengkapan kerja.

---

<sup>5</sup> Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1987), hal. 197

- e) Mebel yang mencakup meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, dan almari dengan berbagai bentuk dan keperluan di tempat kerja.
- f) Alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan meliputi, AC (*air conditioning*) dan kipas angin.
- g) Berbagai macam peralatan rumah tangga kantor seperti alat masak, alat pencuci dan alat pembersih.

## 2) Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan tidak mampu menjalankan tugasnya tanpa adanya bantuan alat kerja. Ada dua jenis alat kerja yaitu:<sup>6</sup>

### a) Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional merupakan barang yang berhubungan langsung dalam kegiatan produksi. Yang termasuk dalam alat kerja ini adalah mesin penghitung, mesin tik, mesin komputer dan mesin pengganda.

### b) Alat kerja manajemen

Alat kerja manajemen merupakan aturan yang menentukan kewenangan dalam menjalankan kewajibannya untuk mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan kerja dari karyawan.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 198

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang bersifat secara sosial.

Yang termasuk dalam fasilitas ini adalah rumah dinas, rumah jabatan, penyediaan mess, asrama maupun kendaraan bermotor.

## 2. Pemberian Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan, insentif adalah “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.<sup>7</sup> Sedangkan pengertian lain yang diutarakan oleh Pangabean sebagai berikut:

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.<sup>8</sup>

Pengertian lain dikemukakan oleh Mangkunegara:

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).<sup>9</sup>

Begitu pula menurut Handoko:

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat

---

<sup>7</sup> Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 117

<sup>8</sup> Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 77

<sup>9</sup> Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 89

<sup>10</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi), hal. 176

kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### **b. Jenis-jenis Insentif**

Berdasarkan penerimaan dan bentuknya insentif diklasifikasikan sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) *Individual incentive*. Pemberian insentif kepada seorang karyawan atas prestasi dan kerja keras di tempat kerjanya.
- 2) *Group incentive*. Pemberian insentif kepada karyawan sebanding dengan standar dari masing-masing kelompok.
- 3) *Plant-wide incentive*. Pemberian dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian jaminan sosial, pemberian promosi jabatan dalam bentuk lisan maupun tulisan.

#### **c. Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 108

mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.<sup>12</sup>

#### 1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

#### 2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

#### 3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu

---

<sup>12</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 387



ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

#### 4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

#### 5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

#### 6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja

lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

#### **d. Dasar Penetapan Pemberian Insentif**

Ada beberapa dasar dalam penetapan pemberian insentif, yaitu:

- 1) Waktu kerja karyawan. Insentif yang diperoleh karyawan ditentukan oleh waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena menurut pepatah waktu adalah uang.
- 2) Kebutuhan karyawan. Tingkat urgensi akan kebutuhan dan kualitas hidup yang lebih baik merupakan dasar dari pemberian insentif.
- 3) Kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja dan prestasinya di atas rata-rata akan mendapatkan insentif.
- 4) Senioritas karyawan. Besarnya insentif berkaitan dengan masa kerja seorang karyawan.
- 5) Keadilan dan kelayakan. Pengorbanan kerja yang telah dilakukan karyawan akan memperoleh insentif dari lembaganya.
- 6) Evaluasi jabatan karyawan. Tingkat evaluasi jabatan seorang karyawan merupakan salah satu indikator dalam pemberian insentif.

#### **d. Tujuan Pemberian Insentif**

- 1) Tujuan bagi karyawan:
  - a) Meningkatkan dan memperbaiki semangat kerja karyawan.
  - b) Meningkatkan dan memperbaiki standar hidup karyawan.

- 2) Tujuan bagi Organisasi:
  - a) Meningkatkan produktivitas dan eksistensi organisasi.
  - b) Mewujudkan loyalitas para karyawan yang berkualitas.
  - c) Membentuk dan meningkatkan moral para karyawan, biasanya hal ini dapat dilihat dari absensi dan tingkat perputaran karyawan.

**e. Indikator Insentif**

Ada beberapa Indikator insentif yaitu:<sup>13</sup>

- 1) Lama Kerja. Lamanya kerja karyawan dengan hitungan per jam, per hari, per minggu maupun perbulan dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan penentuan besarnya insentif yang diberikan suatu lembaga.
- 2) Prestasi kerja. Insentif diberikan kepada karyawan yang melampau standar kinerja yang telah ditentukan lembaga, karena besarnya insentif tergantung pada kurang lebihnya pencapaian oleh waktu kerja karyawan. Pemberian insentif mampu mendorong kinerja karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dan mampu bekerja cepat akan mendapat keuntungan.
- 3) Keadilan dan Kelayakan. Pemberian insentif harus sebanding dengan input dan output yang telah dikerjakan. Semakin tinggi

---

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 388

pengorbanan yang dilakukan maka semakin tinggi pula insentif yang diharapkan.

- 4) Kebutuhan. Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat urgensi dari karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan sehingga karyawan dapat bertahan dalam suatu lembaga.
- 5) Senioritas. Dalam hal ini penentuan pemberian insentif berdasarkan masa kerja karyawan dalam suatu lembaga. Karyawan senior lebih menonjolkan sikap setia yang tinggi dibanding dengan karyawan junior.
- 6) Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan merupakan usaha dalam penentuan nilai suatu jabatan menggunakan nilai-nilai jabatan dalam suatu lembaga. Hal ini digunakan dalam penentuan insentif untuk penyusunan ranking.

#### **f. Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan**

Insentif yang merupakan sebuah balasan atau *reward* bagi prestasi karyawan dapat dijadikan sebagai bentuk stimulus yang memancing semangat kerja para karyawan. Dengan adanya insentif baik tunai maupun non-tunai, karyawan akan mengincar besaran insentif yang bisa didapatkan tersebut. Hal ini membuat mereka secara tidak langsung tergerak untuk mengikuti syarat perolehan insentif<sup>14</sup>. Dengan adanya pengaruh tersebut, alam bawah sadar karyawan akan menginginkan

---

<sup>14</sup> Meliburtry Citrapma dan Suryalena. "Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket", *Jurnal Ekonomi Modern*, vol 3. no 1. Juni 2018. hal. 34

keuntungan sehingga mereka saling berlomba untuk meningkatkan diri demi hadiah dari insentif tersebut.

### **3. Pelatihan Kerja**

#### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah “suatu proses belajar dalam peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan merubah sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan.”<sup>15</sup>

Veithzal Rivai menyoroti pelatihan sebagai proses yang secara sistematis dapat mengubah perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>16</sup> Pengaruh pelatihan kerja terhadap karyawan salah satunya adalah dengan timbulnya peningkatan dan pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hariandja pelatihan merupakan upaya peningkatan ketrampilan, kemampuan, pengetahuan karyawan dan strategi untuk mengubah sikap karyawan terhadap suatu objek pekerjaan. Hal ini merupakan dampak dari adanya perubahan keyakinan dan pengetahuan karyawan terhadap suatu objek dan akan cenderung memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

#### **b. Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Riva'i manfaat dari pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Yoyo, et.all., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hal. 121

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal. 390

a) Manfaat bagi lembaga:<sup>17</sup>

- 1) Dapat membantu karyawan untuk mengetahui tujuan dari perusahaan.
- 2) Dapat membantu eksistensi lembaga.
- 3) Dapat membantu karyawan untuk mengetahui tujuan lembaga.
- 4) Dapat memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level lembaga.
- 5) Dapat memberikan arahan untuk meningkatkan profitabilitas atau perilaku yang lebih positif terhadap orientasi profit dan dapat membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti administrasi produksi dan SDM

b) Manfaat bagi karyawan:

- 1) Dapat membantu dan mendorong untuk mencapai pengembangan skill dan rasa percaya diri.
- 2) Dapat mencapai kepuasan kerja dan pengakuan dari lembaga.
- 3) Dengan adanya pelatihan maka mampu mengembangkan prestasi, rasa tanggung jawab dan terlaksanakannya kemajuan yang diinginkan oleh lembaga.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 126

- 4) Dapat memberi Informasi tentang berkembangnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
  - 5) Selain membantu karyawan untuk mendekati tujuan pribadinya tapi juga untuk meningkatkan keterampilan interaksi.
- c) Manfaat yang berhubungan dengan SDM Intra dan antar grup serta pelaksanaan kebijakan:
- 1) Mampu meningkatkan kualitas moral dan keterampilan interpersonal.
  - 2) Mampu meningkatkan komunikasi antar grup dan Individual.
  - 3) Memberikan ruang yang baik untuk belajar bertumbuh dan berkoordinasi.
  - 4) Membantu hubungan dalam orientasi karyawan baru dan karyawan transfer.
  - 5) Meningkatkan eksistensi perusahaan.

### **c. Metode Pelatihan**

Ada beberapa metode dalam melaksanakan pelatihan yaitu sebagai berikut:<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 127

a) *On The Job Training (OT)*

*On the job training* merupakan metode pelatihan dengan cara penempatan pekerja maupun calon pekerja pada kondisi yang riil di bawah arahan dan supervisor yang telah terlatih dan berpengalaman. Manfaat dari *on the job training* yaitu:

- 1) Ketrampilan dan kemahiran karyawan dapat diperoleh lebih cepat.
- 2) Karyawan relatif lebih cepat menguasai ketrampilan melalui observasi, pengerjaan dan penglihatan.
- 3) Dapat melakukan pekerjaan secara berulang-ulang.
- 4) Karyawan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugasnya.
- 5) Karyawan dapat memahami secara cepat apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan *on the job training* yaitu:

- 1) Bagi karyawan baru akan mendapatkan pengalaman secara langsung mengenai ketrampilan dan jenis pengetahuan yang diperlukan.
- 2) Mampu meningkatkan ketrampilan dan kemampuan secara jelas, melihat, mengamati dan mengerjakan di bawah arahan supervisor.
- 3) Menumbuhkan diri dari tingkat yang paling dasar, ke hal yang trampil sampai menjadi mahir.



- 4) Mampu meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sejenis di iringi dengan rasa percaya diri.

Macam-macam metode dalam *pelatihan job on the training*:<sup>19</sup>

- 1) Intruksi. Metode ini dilakukan dengan cara menempatkan calon pekerja atau para pekerja di bawah arahan supervisor.
- 2) Rotasi. Metode ini bertujuan mendapatkan variasi kerja, dengan sistem pemindahan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke tempat yang lain.
- 3) Magang. Pada metode ini partisipasi yang tinggi dari karyawan dan pekerja transfer sangat diperlukan guna memperoleh pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman.
- 4) Pelatihan Jabatan. Secara langsung calon karyawan berada di bawah seorang pemimpin yang kemudian dijadikan oleh pembantu pimpinan.

b) *Off The Job Training*

*Off the job training* merupakan pelatihan diluar kerja yang berlangsung saat karyawan tidak melakukan pekerjaannya. Tujuan *off the job training* yaitu:

- 1) Dapat meningkatkan ketrampilan dan menambah wawasan karyawan.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal. 132

- 2) Memperoleh ide-ide baru yang dapat diterapkan pada pekerjaannya.
- 3) Dapat bertukar pengalaman dengan karyawan lain dari luar lingkungan kerja.
- 4) Memfokuskan diri pada pengalaman kerja.

*Manfaat off the job training:*

- 1) Menyambung silaturahmi antara peserta dari luar lingkungan kerja.
- 2) Meminimalisir rasa bosan, jenuh dan stres akibat rutinitas pekerjaan.
- 3) Dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan.
- 4) Terbentuknya pertukaran budaya.

*Macam-macam metode dalam off the job training:*

- 1) Pelatihan *vestibule*. Perusahaan menggunakan metode ini agar tidak mengganggu kegiatan operasional. Dalam pekerjaan, *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama. Kemungkinan terjadi transfer, repetisi, partisipasi dan umpan balik dalam metode ini.
- 2) Ceramah kelas dan presentasi video. Ceramah menitikberatkan pada sisi ekonomis dan material sehingga adanya umpan balik dan partisipasi yang meningkat.

- 3) Simulasi. Simulasi dibedakan menjadi dua macam. Pertama, adanya keterlibatan simulator dan mekanik atau mesin. Kedua, simulasi yang berhubungan dengan komputer. Komputer dapat menentukan hasil yang terjadi dengan kondisi yang telah diprogramkan dari suatu keputusan yang dibuat para pemain.
- 4) Belajar Tepogram. Pada metode ini menggunakan program komputer dengan cetakan *booklet* yang memuat pertanyaan dan jawaban. Jika pertanyaan benar maka pembaca akan mendapatkan umpan balik, dan jika pertanyaan salah maka pembaca harus mempelajari lebih lanjut tujuan pelatihan. Dalam metode ini, kebutuhan yang diinginkan perusahaan harus terpenuhi.

**a. Tujuan Pelatihan**

Secara umum tujuan pelatihan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan dalam segi pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara baik.
- b. Untuk mengembangkan sikap karyawan, akan kemauan kerjasama dengan rekan-rekan karyawan sekalipun dengan manajemen atau pimpinan.
- c. Untuk mengembangkan keahlian karyawan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

## **b. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara ada beberapa indikator pelatihan yaitu:<sup>20</sup>

### 1) Instruktur

Pelatih harus benar-benar mempunyai kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, kompeten, personal dan pendidikan yang benar-benar baik karena pelatih lebih berorientasi pada peningkatan *skill* karyawan.

### 2) Peserta

Peserta pelatihan harus mempunyai semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Selain itu proses seleksi pada peserta pelatihan didasarkan sesuai dengan kualifikasi.

### 3) Materi Pelatihan

Perencanaan sangat dibutuhkan terlebih dahulu agar adanya kesiapan yang matang dan pelatihan berlangsung secara lancar. Materi harus direncanakan dan dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### 4) Metode

Dengan adanya metode pelatihan akan menjamin kelangsungan dari kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang efektif jika jenis materi dan komponen peserta pelatihan sesuai.

---

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2006, hal. 87

#### 5) Tujuan

Tujuan pelatihan perlu disosialisasikan terlebih dahulu pada peserta agar mampu memahami tujuan pelatihan tersebut. Pada umumnya tujuan dari penelitian berkaitan dengan penetapan sasaran, penyusunan rencana, dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

#### 6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditetapkan sesuai kriteria secara terperinci dan terukur.

### c. Keterkaitan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan salah satu metode untuk melatih kemampuan dan keterampilan karyawan, dimana hal ini akan menghasilkan peningkatan SDM yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dilatih<sup>21</sup>. Dengan adanya peningkatan SDM pada tiap karyawan membuat hasil pekerjaan atau *output* yang dihasilkan juga naik. Hal ini dikarenakan keduanya saling berbanding lurus. Hasil kinerja karyawan yang cekatan hanya bisa diperoleh dari karyawan yang memiliki SDM yang tinggi sehingga keduanya salign berkaitan.

---

<sup>21</sup> Very Mahmudhitya. dkk, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Rupa*, Vol 3 No1. Juni 2017, hal. 59

## 4. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu “yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>22</sup> Sedangkan Simanjuntak mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.<sup>23</sup>

Pengertian lain diutarakan oleh Wibowo:

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.<sup>24</sup>

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya selama periode tertentu. Kinerja

---

<sup>22</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rafiak Aditama, 2005), hal. 67

<sup>23</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2010), hal.

1

<sup>24</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 4

dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Prestasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan di tempat yang bersangkutan bekerja. Dengan kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara yaitu sebagai berikut:<sup>25</sup>

- 1) Faktor kemampuan. Penempatan pekerjaan karyawan harus sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan secara psikologis di bagi menjadi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan sebenarnya. Maksud dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai akan lebih mudah mengerjakan seluruh tugas dan mampu meraih prestasi kerja yang diinginkan.
- 2) Faktor motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 67

<sup>26</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 74

- a) *Personal factors*. Dalam hal ini diarahkan pada tingkat kompetensi, ketrampilan yang dimiliki, motivasi serta komitmen dari individu.
- b) *Leadership factors*. Dalam hal ini diarahkan pada bimbingan, kualitas dorongan dan dukungan yang dilakukan oleh team leader dan manajer.
- c) *Team factors*. Dalam hal ini diarahkan pada kualitas dukungan yang diberikan oleh teman atau rekan kerja.
- d) *System factors*. Dalam hal ini diarahkan pada sistem kerja dan fasilitas yang diberikan.
- e) *Contextual/situasional factors*. Dalam hal ini diarahkan pada tingginya tingkat tekanan dan perubahan eksternal maupun internal.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins, terdapat enam indikator dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

#### 1) Kualitas Kerja

Pengukuran kualitas kerja dilihat dari pandangan atau persepsi karyawan pada kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan terhadap kemampuan dan ketrampilan dari karyawan. Efisiensi dan efektifitas menjadi faktor yang berpengaruh dalam ketuntasan bekerja.

---

<sup>27</sup> Stephens P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hal. 399



## 2) Kuantitas Kerja

Dalam kuantitas kerja lebih menekankan pada jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

## 3) Pengetahuan

Penguasaan dan kedalaman dari pengetahuan dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki pengetahuan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 4) Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dan tujuan yang direncanakan oleh suatu lembaga sebelumnya. Hadir tidaknya seorang karyawan berpengaruh pada kelangsungan kegiatan di suatu lembaga.

## 5) Kerjasama

Kerjasama yang baik antar karyawan akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama yang baik akan menciptakan hubungan maupun komunikasi yang berjalan dengan baik antar karyawan.

## 6) Inisiatif

Dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah dilimpahkan diperlukan ide atau pemikiran dari seorang karyawan yang mana

juga akan membantu untuk melakukan pembaharuan dalam bekerja dan pengecekan pada pekerjaannya.

## 5. Koperasi Syariah (BMT dan BTM)

*Baitul Maal Wat at Tamwil* (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh-kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan<sup>28</sup>.

BMT tersusun atas dua kata golongan yang masing-masing mempunyai makna sendiri, yakni Baitul Maal dan Baituttamwil. Baitul Maal adalah lembaga keuangan yang berorientasi sosial keagamaan yang kegiatan utamanya menampung serta menyalurkan harta masyarakat berupa zakat, infaq, dan shodaqoh (ZIS), sesuai dengan ketentuan prinsip syariah. Sedangkan baituttamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah<sup>29</sup>.

Sedangkan sedikit berbeda, BTM adalah kependekan Baitut Tamwil Muhammadiyah, yaitu Lembaga Keuangan Mikro yang

---

<sup>28</sup> Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 45

<sup>29</sup> Ahmad Syifaul Anam, *Problematika Penerapan Hukum Jaminan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, (Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2012), hal. 37

beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah artinya, semua transaksi keuangan dilakukan dengan akad sesuai syariat Islam. Sedangkan kedudukan lembaga keuangan tersebut merupakan Amal Usaha Ekonomi Muhammadiyah.<sup>30</sup>

Menurut bahasa, Baitut Tamwil berasal dari gabungan dua pengertian, yaitu Bait yang artinya rumah dan Tamwil (pengembangan harta kekayaan) yang asal katanya Maal atau harta. Secara keseluruhan Baitut Tamwil dimaknai sebagai tempat untuk mengembangkan usaha atau tempat untuk mengembangkan harta kekayaan. Pengertian dua suku kata itulah yang kemudiandigunakan sebagai penamaan untuk lembaga keuangan mikro, yaitu berfungsi sebagai lembaga pemberdayaan pedagang.<sup>31</sup>

BTM dibangun dengan mengambil konsep dasar Baitul Maal wat Tamwil, yang merupakan gabungan antara Baitut Tamwil, unit yang menjalankan pembiayaan secara komersial dan Baitul Maal, unit yang menjalankan pembiayaan non komersial-sosial dengan dana yang bersumber dari titipan zakat, infaq dan shodaqoh. Pada BTM, bidang sosial ditiadakan karena di Muhammadiyah sudah lebih dulu ada lembaga amil zakat. Namun demikian, mekanisme kerja BTM dengan lembaga amil zakat Muhammadiyah dapat disinergikan. Misalnya pengelolaan zakat, infaq dan sedekah untuk usaha produktif

---

<sup>30</sup> A. Djazuli, Yadi Janwari, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat, Sebuah Pengenalan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), hal. 183

<sup>31</sup> Ma'had Alif Tarbiyah Mubalighin Muhammadiyah, *Pedoman Pendirian BTM*, (Bandar Lampung: Kenanga Sanjaya, 2008), hal. 4

dikerjasamakan dengan BTM atau lembaga amil zakat dapat saja berkantor bersama dengan BTM supaya lebih hidup.

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah penelitian terdahulu, yang dijadikan landasan bagi peneliti selanjutnya, diantaranya:

1. Penelitian oleh Ulfa Purnama Sari, yang berjudul, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Sanggata Selatan Kab. Kutai Timur”.<sup>32</sup> Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Uji analisis yang digunakan yaitu korelasi parsial, korelasi *pearson product moment*, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian yaitu terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja karyawan di Kantor Camat kab. Kutai Timur sebesar 0,311. Serta diketahui  $F_{tabel} > F_{tabel}$  ( $5,693 > 4.02$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan fasilitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di Kantor Camat kab. Kutai Timur. Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti sekarang adalah menggunakan variabel bebas (X) yang merupakan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan 3 variabel bebas.

---

<sup>32</sup> Ulfa Purnama Sari, “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur”, *e-Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 4 No 4, 2016, hal. 505-519, ISSN: 2337-8662

Perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang adalah tempat penelitian hanya menggunakan 1 lembaga saja yaitu Kantor Camat Kab. Kutai Timur, sedangkan pada penelitian ini terdapat 2 tempat penelitian yang digunakan yaitu KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Penelitian oleh Sri Wahyuni, yang berjudul, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”.<sup>33</sup> Hasil penelitian yaitu adanya variabel bebas ( $X_3$ ) yang merupakan fasilitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0,181 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik fasilitas kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat penelitian hanya menggunakan 1 lembaga saja yaitu Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, sedangkan pada penelitian ini terdapat 2 tempat penelitian yang digunakan yaitu KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Penelitian oleh Arif Angestio, yang berjudul, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TASPEN Persero Cabang Malang”. Hasil penelitian yaitu materi pelatihan, metode pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

---

<sup>33</sup> Sri Wahyuni, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”, *e-Jurnal Katologis*, Vol. 2 No 1, Januari 2014, hal. 124-134, ISSN: 2302-2019

karyawan PT TASPEN Persero Cabang Malang. Suatu lembaga harus meningkatkan program pelatihan yang diberikan pada karyawan, karena setiap program pelatihan yang diberikan akan meningkatkan kemampuan dan menambah pengetahuan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini jika peneliti terdahulu hanya menerangkan terkait pelatihan kerja saja. Lain halnya pada penelitian saat ini yaitu menjelaskan mengenai fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja.

4. Penelitian oleh Ikhwan Maulana, yang berjudul, “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Grand Clarion di Makasar”.<sup>34</sup> Hasil penelitian yaitu nilai signifikansi sebesar 0,003 dibandingkan dengan taraf signifikansi  $0,003 < 0,005$ . Nilai signifikansi dari variabel insentif ( $X_2$ ) menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jika peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel bebas dan 1 tempat penelitian yaitu Hotel Grand Clarion Makasar. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 2 tempat penelitian yaitu KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>34</sup> Ikhwan Maulana, “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Grand Clarion di Makasar”, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Oktober 2017, hal.11-21, ISSN: 2541-1438

5. Penelitian oleh Dori Mitra, yang berjudul, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”.<sup>35</sup> Hasil penelitian yaitu variabel insentif ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat dilihat jika nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jika peneliti terdahulu menggunakan penelitian deskriptif. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan penelitian asosiatif. Kemudian tempat peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 lembaga saja yaitu PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, lain halnya pada penelitian sekarang terdapat 2 tempat penelitian yang digunakan yaitu KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

6. Penelitian oleh Feriza Fadhil, yang berjudul, “Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor”.<sup>36</sup> Hasil Penelitian yaitu uji hipotesis regresi bernilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

---

<sup>35</sup> Dori Mitra, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 7 No. 1, April 2018, hal. 1-8, ISSN: 2301-5268

<sup>36</sup> Feriza Fadhil, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, Vol. 1 No. 1, 2015, hal. 1-5, ISSN: 2502-1400

(2,310 > 2,032) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Diketahui nilai  $t$  hitung positif, maka berpengaruh positif yakni jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode kuantitatif dan meneliti variabel terikat ( $y$ ) kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian terdahulu hanya membahas 1 variabel bebas ( $X_1$ ) pelatihan kerja, sedangkan dalam penelitian sekarang membahas 3 variabel bebas yaitu fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja. Kemudian tempat peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 lembaga saja yaitu CV Cibalung Happy Land Bogor, lain halnya pada penelitian sekarang terdapat 2 tempat penelitian yang digunakan yaitu KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

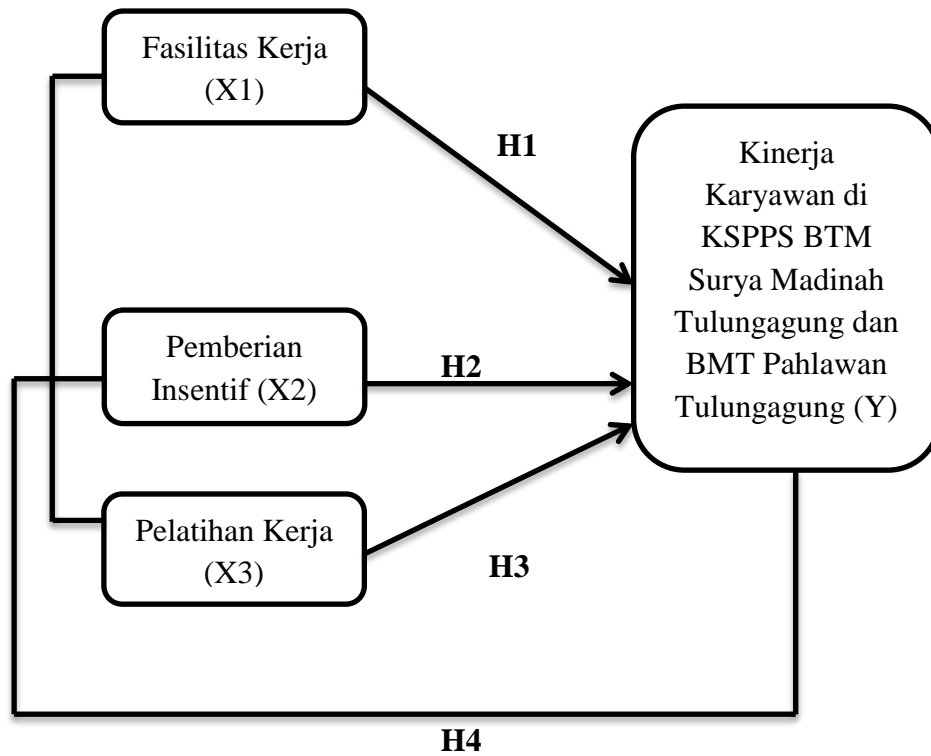
### **C. Kerangka Konseptual**

Model konseptual penelitian ini dapat diterangkan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1

## Kerangka Konseptual



Sumber : Tabel Kerangka Berfikir Penelitian

Pada kerangka konseptual di atas dapat di terangkan, bahwa kinerja karyawan (Y) di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung ditentukan oleh variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>), pemberian insentif (X<sub>2</sub>) dan pelatihan kerja (X<sub>3</sub>).

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara untuk mengetahui adanya kemungkinan yang diseberangi dengan perkiraan dari sebab

terjadinya kejadian tersebut.<sup>37</sup> Jadi hipotesis dapat dikatakan jawaban yang mempunyai sifat sementara yang berkaitan dengan masalah penelitian dan masih lemah kebenarannya sehingga secara empiris harus di uji. Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- a)  $H_1$  : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.
- b)  $H_2$  :Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.
- c)  $H_3$  : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.
- d)  $H_4$  : Fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>37</sup> Hadari N, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: UGM Press, 2012), hal. 48