

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar pimpinan selalu memberikan motivasi secara langsung kepada para karyawan ketika mengalami kendala dalam sebuah pekerjaan dan perusahaan memberikan jaminan sosial yang merupakan kebutuhan hidup. Berarti motivasi yang telah diberikan mampu menjadi daya penggerak karyawan di untuk berperilaku dan bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.¹¹³ Dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan untuk memacu semangat kerjanya dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan profitabilitas perusahaan itu sendiri. Dengan adanya motivasi kerja juga dapat mendorong karyawan bekerja dengan sebaik mungkin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

¹¹³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan ...*, hal. 278

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lutfiyatus Sholikhah dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung*” hasil dari penelitiannya terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹⁴ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Itaqul , yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Axienty Terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah Tulungagung*”. Hasil dari penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.¹¹⁵

B. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja di Bank di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karena pelatihan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar mengutamakan pelatihan kerja untuk semua karyawan, khususnya pada karyawan baru dan karyawan yang kinerjanya sedang menurun. Dengan menggunakan metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training* , serta instruktur, materi, waktu pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Berarti

¹¹⁴ Lutfiyatus Sholikhah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung”, *Skripsi* Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2019.

¹¹⁵ Mohamad Itaqul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Axienty Terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah Tulungagung”, *Skripsi* Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2020.

pelatihan yang diberikan telah mampu meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu.¹¹⁶ Pelatihan sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. 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 bagi karyawan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zuraedah Indah dan Iljasmadi dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT Bank BPR Solok Sakato.*” hasil dari penelitiannya terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹⁷ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Husna, yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah*

¹¹⁶ Bernardin, H. John and Russel, *Human Resource...*, hal. 146

¹¹⁷ Zuraedah Indah dan Iljasmadi, “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada PT Bank BPR Solok Sakato.”, *Jurnal Bisnis & Manajemen*: Vol. 17, No. 1, 2020.

Cabang Medan”. Hasil dari penelitian ini, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹⁸

C. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap variable kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar secara *simultan* (bersama-sama). Artinya semakin tinggi motivasi dan pelatihan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja harus dipertahankan dan ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar. Jadi kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹¹⁹ Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.¹²⁰ Dimana faktor kemampuan dihasilkan dari pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan yaitu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta

¹¹⁸ Miftahul Husna, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Medan” *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan, 2019..

¹¹⁹ Moeheriono, *Pengukuran...*, hal. 95

¹²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 151

sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.¹²¹ Dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Motivasi diartikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹²² Dengan adanya motivasi akan menjadi daya penggerak bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan. Jadi motivasi dan pelatihan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ajimat dan Ahmad Maolana, dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antaran PT. Pos Indonesia Persero(Ciputat)*”, hasil dari penelitiannya terbukti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.¹²³ Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring, dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*”, hasil dari penelitiannya terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.¹²⁴

¹²¹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber...*, hal. 62

¹²² A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi...*, hal. 61

¹²³ Ajimat dan Ahmad, “Pengaruh Pelatihan Pegawai Divisi Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ciputat”, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3. No. 1, Januari 2020.

¹²⁴ Hendri Sembiring, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”, *Jurakunman*, Vol. 13. No. 1, Januari 2020.