

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI
COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja Sebagai Pramuwisata
di Kota Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Dean Ayuningtyas. Z

NPM: 1751040034

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI
COVID-19 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja Sebagai Pramuwisata
di Kota Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : Dr. Asriani, S.H, M.H.

Pembimbing II : Vicky F. Sajaya, M.Sc

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan Negara yang kaya akan keindahan alam, flora dan fauna, serta beraneka ragam budaya, yang semua itu dapat memberikan devisa yang cukup besar bagi dunia pariwisata. Secara umum, pariwisata dapat dipandang sebagai sektor yang dapat mendorong dan meningkatkan kegiatan pembangunan, membuka lapangan usaha baru, membuka lapangan kerja, dan dapat meningkatkan pendapatan asli daerah apabila dapat dikelola dan dikembangkan secara maksimal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Populasi yang digunakan berjumlah 30 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan *Simple Random Sampling*.

Hasil uji T variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana thitung X1 $0.569 < T_{tabel} 2.05183$, nilai signifikansi X1 terhadap Y adalah $0.575 > 0.05$, sedangkan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung X2 $3,997 > T_{tabel} 2.05183$, nilai signifikansi X2 terhadap Y $0.000 < 0.05$. Hasil uji F dalam penelitian ini menyatakan bahwa nilai Fhitung $> F_{tabel} (11,109 > 3,34)$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh adalah $0,000$, sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $11,109 > F_{tabel} 3,34$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 didukung, yang berarti terdapat pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (X1).

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Unitary State of the Republic of Indonesia (NKRI) is a country rich in natural beauty, flora and fauna, as well as diverse cultures, all of which can provide substantial foreign exchange for the world of tourism. In general, tourism can be seen as a sector that can encourage and increase development activities, open new business fields, create jobs, and can increase local revenue if it can be managed and developed optimally.

This research is a quantitative research and the data collection method used in this research is a questionnaire that uses a Likert scale. The population used is 30 respondents and uses a sampling technique based on Simple Random Sampling.

The results of the T-test of the job training variable (X1) partially have a positive and insignificant effect on employee performance, where $t_{count} X1 0.569 < T_{table} 2.05183$, the significance value of X1 to Y is $0.575 > 0.05$, while work motivation (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance, where the value of $t_{count} X2 3.997 > T_{table} 2.05183$, the significance value of X2 to Y $0.000 < 0.05$. The results of the F test in this study state that the value of $F_{count} > F_{table} (11.109 > 3.34)$ with a significant level obtained is 0.000 , so it is known that the significance value for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} 11.109 > F_{table} 3.34$. So it can be concluded that H3 is supported, which means that there is an effect of job training (X1) and work motivation (X2), simultaneously having a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Job Training, Work Motivation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dean Ayuningtyas
NPM : 1751040034
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 09 November 2021

Penulis,



Dean Ayuningtyas

NPM. 1751040034



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Karyawan yang Bekerja Sebagai Pramuwisata di Kota Bandar Lampung)

Nama : Dean Ayuningtyas

NPM : 1751040034

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Asriani, S.H., M.H.
NIP.196605061992032001

Pembimbing II

Vicky F Sanjaya, M.Sc
NIP.199411122019031009

Ketua Jurusan

A. Zuliansyah, M.M
NIP.198302222009121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung)”** disusun oleh **Dean Ayuningtyas NPM. 1751040034** program studi **Manajemen Bisnis Syari’ah** telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa,23 November 2021.**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Ruhban Maskur, M.Pd



(.....)

Sekretaris : Zathu Restie Utamie, M.Pd



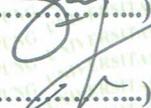
(.....)

Penguji I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy, D.B.A



(.....)

Penguji II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc



(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si
NIP.1980080112003121001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

(Q,S Ali Imran ayat 139)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini ananda persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Dikky Zulkarnain,A.Md dan Ibu Nurhayati, terimakasih atas doa-doa dari kalian, perjuangan, motivasi dan kasih sayang kalian, terimakasih karena selalu memberikan semangat, serta selalu mendukung dan menguatkan setiap langkah perjalanan penulis. Tidak sedikit pula usaha dan kerja keras kalian berdua lakukan demi melihat anak-anaknya mendapatkan pendidikan dan kehidupan yang lebih layak, terimakasih sudah menjadi orang tua yang hebat dan selalu memperjuangkan kebahagiaan anak-anaknya. Serta untuk seluruh keluarga yang sudah memberikan dukungan selama ini.



RIWAYAT HIDUP

Dean Ayuningtyas atau yang akrab dipanggil Dean merupakan anak pertama dari lima bersaudara yang dilahirkan di kota Bandar Lampung pada tanggal 01 Februari 1999. Dean Ayuningtyas merupakan anak dari pasangan Bapak Dicky Zulkarnain, A.Md dan Ibu Nurhayati. Dean Ayuningtyas memiliki empat orang adik perempuan dan satu orang adik laki-laki.

Adapun pendidikan yang sudah ditempuh oleh Dean Ayuningtyas sampai dengan detik ini, dimulai sejak ia bersekolah di TK Kemala Bhayangkari-23 Bandar Lampung pada tahun 2004 – 2005. Kemudian pendidikan tersebut dilanjutkan pada jenjang sekolah dasar, tepatnya di SD Negeri 2 Palapa Tanjung Karang Pusat, sejak tahun 2005 – 2011. Selanjutnya, Dean melanjutkan pendidikan pada jenjang sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas, tepatnya di SMP Negeri 9 Bandar Lampung yang lulus pada tahun 2014 serta SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung, yang akhirnya lulus di tahun 2017. Setelah selesai menempuh jenjang sekolah menengah atas, kemudian Dean menempuh pendidikan pada tingkat perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tepatnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, program studi Manajemen Bisnis Syariah, yang dimulai sejak semester I Tahun Akademik 2017/2018, sampai dengan saat ini.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada Karyawan yang Bekerja Sebagai Pramuwisata di Provinsi Lampung”**.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung)” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tidak lupa penulis ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya. Ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam UIN Raden Intan Lampung, atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama masa pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak A. Zuliansyah, M.M. sebagai ketua jurusan prodi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswanya.
3. Ibu Dr. Asriani, S.H,M.H dan Bapak Vicky F Sanjaya, M.Sc. selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terikat serta dengan sabar membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Dewan penguji yang banyak memberikan arahan dan masukan serta arahan untuk sempurnanya penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak sekali ilmu kepada penulis.

6. Kepada seluruh staff akademik dan Pegawai Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan data, referensi, dan lain-lain.
7. Kepada sahabatku sejak awal masuk kuliah di kelas MBS A, Audria Cahya Tari, Ayu Wulandari, Aprisa Varahanni, Aldi Fitriansyah, Angga Pranada, Ahmad Novrialdi Asmara, dan Angga Lestari yang telah mendukungku hingga sejauh ini mengarahi untuk selalu menjadi baik, menyemangati dan membantu dalam setiap kesulitan dalam perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat terbaikku sejak duduk di bangku Sekolah Dasar (SD) Nining Mardhatillah Huzaini, Sovi, dan Salmah Anisa Dwi Istiqomah, terimakasih ku ucapkan kepada kalian yang selalu menemaniku dari masa-masa sekolah dasar hingga menyelesaikan
9. Serta kepada seluruh pihak yang turut serta membantu dan memperlancar keberlangsungan penelitian ini dari awal sampai akhir, sehingga mampu memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, yang mungkin tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, dana, dan kemampuan penulis dalam menulis skripsi. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat member kritik dan saran yang membangun. Akhirnya, penulis berharap hasil penelitian ini akan mengembangkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 09 November 2021
Penulis,

Dean Ayuningtyas. Z
NPM. 1751040034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan	16

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan	17
1. Manajemen SDM	17
a. Pengertian Manajemen SDM	17
b. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM	19
c. Pengadaan SDM	20
d. Pengembangan SDM	20
e. Pemeliharaan SDM	20
2. Pelatihan Kerja	21
a. Pengertian Pelatihan Kerja	21
b. Tujuan Pelatihan Kerja	24
c. Manfaat Pelatihan Kerja	24

d.	Teori Pelatihan Kerja	26
e.	Indikator Pelatihan Kerja.....	26
f.	Prinsip Pelatihan Kerja.....	28
3.	Motivasi Kerja	28
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	28
b.	Teori Motivasi Kerja	29
c.	Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	30
4.	Kinerja Karyawan.....	31
a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
b.	Teori Kinerja.....	32
c.	Indikator Kinerja Karyawan	33
5.	Pandemi Covid-19	35
a.	Pengertian Pandemi Covis-19	35
6.	Ekonomi Islam.....	36
a.	Pengertian Ekonomi Islam	36
b.	Karakteristik Ekonomi Islam.....	37
c.	Tujuan Ekonomi Islam	39
d.	Metodologi Ekonomi Islam	39
B.	Kerangka Berfikir	41
C.	Pengajuan Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian	49
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	50
D.	Definisi Operasional Variabel	51
E.	Instrumen Penelitian	52
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	55
G.	Uji Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data.....	59
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
2.	Karakteristik Responden.....	60
3.	Deskripsi Variabel	61
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	70
5.	Uji Hipotesis.....	75

B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis79

BAB V PENUTUP

A. Simpulam85
B. Rekomendasi.....85

DAFTAR RUJUKAN.....87

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Devinisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja.....	62
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10	Hasil Uji (t).....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji (f).....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis.....	78
Tabel 4.13	Hasil Uji (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Rumus Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.2	Kerangka Berfikir	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Lembar Kuesioner Via <i>Goofleform</i>
Lampiran 3	Hasil Skor Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran 10	Hasil Uji (t)
Lampiran 11	Hasil Uji (f)
Lampiran 12	Hasil Uji (R^2)
Lampiran 13	Dokumentasi
Lampiran 14	Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna judul skripsi ini, yaitu : **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja sebagai Pramuwisata di Kota Bandar Lampung)**, serta untuk memberikan penjelasan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan secara singkat kata-kata istilah yang terdapat dalam judul proposal ini, yaitu :

1. Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang¹
2. Pelatihan Kerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan kerja diharapkan mampu membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang ada di perusahaan. Pelatihan kerja juga merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain

¹ Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h.849

sebagainya.²

3. Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
4. Kinerja merupakan kemampuan nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Seorang karyawan dikatakan telah berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Penilaian kinerja menjadi alat yang dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya.³
5. Pandemi merupakan sebuah epidemi yang telah menyebar ke berbagai benua dan negara, pada umumnya telah menyerang banyak orang. Sementara itu, epidemi sendiri adalah sebuah istilah yang telah digunakan untuk mengetahui peningkatan jumlah kasus penyakit secara tiba-tiba pada suatu populasi area tertentu.
6. Menurut Abdul Manan, *Islamic economis is a social which studies the economics problems of a people imbued with the value of islam*. Jadi menurut Manan, Ilmu ekonomi islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari tentang masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh

² Priskila Markian, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1 (2016), hlm.2

³ Ibid. h. 1508

nilai-nilai dalam islam.⁴

Secara umum, Ekonomi islam adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang suatu usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip dan nilai-nilai yang ada pada Al-Qur'an dan sunnah.⁵

B. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) merupakan negara yang kaya akan keindahan alam, flora dan fauna serta beranekaragam budaya, yang semua itu dapat memberikan devisa yang cukup besar bagi dunia pariwisata. Secara umum, pariwisata dipandang sebagai sektor yang dapat mendorong dan meningkatkan kegiatan pembangunan, membuka lapangan usaha baru, membuka lapangan kerja dan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, serta pendapatan asli daerah itu sendiri apabila dapat dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sarana dan prasarana dalam suatu objek wisata itu sangat diperlukan untuk menarik wisatawan untuk mengunjungi suatu objek wisata. Semakin lengkap sarana dan prasarana yang disediakan di dalam suatu objek wisata akan membuat wisatawan nyaman dan betah menikmati objek wisata tersebut. Dalam UU No. 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan dijelaskan bahwa pariwisata ialah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha dan pemerintah.

Wilayah Indonesia yang dilewati garis khatulistiwa menjadikan Indonesia memiliki iklim yang memunculkan beraneka ragam flora dan fauna yang mampu menarik minat para wisatawan untuk berkunjung ke Indonesia. Keadaan geografis Indonesia yang berupa hutan hujan tropis, gunung, pantai, dan juga lautan serta keanekaragaman budaya yang merupakan modal

⁴ Mustafa Edwin Nasution, dkk. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Depok: Kencana, 2017), hlm. 16

⁵ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islaml/P3EI*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 19

dasar yang sangat potensial untuk di jadikan Daerah Tujuan Wisata (DTW) yang terkenal di Dunia.

Pengelolaan kegiatan pariwisata sangat diperlukan dalam rangka menahan wisatawan untuk tinggal lebih lama di daerah tujuan wisata dan bagaimana wisatawan membelanjakan uang sebanyak- banyaknya selama melakukan wisata. Semakin lama wisatawan berada di suatu tempat wisata akan meningkatkan pengeluaran mereka, sehingga akan membangkitkan perusahaan jasa transportasi, hiburan, akomodasi, dan jasa lainnya di daerah tujuan wisata. Pengembangan kepariwisataan berkaitan erat dengan pelestarian budaya bangsa, dengan memanfaatkan seluruh potensi keindahan dan kekayaan alam. Pengembangan disini bukan berarti merubah secara total, tetapi lebih berarti mengelola, memanfaatkan dan melestarikan setiap potensi yang ada, dimana potensi tersebut dirangkaikan menjadi satu daya tarik wisata. Oleh karena itu pengelolaan dan memanfaatkan potensi pariwisata yang dimiliki daerah juga dikelola oleh masing-masing daerah, begitu juga halnya dengan Provinsi Lampung yang memiliki banyak potensi dan sumber daya alam yang dapat dikembangkan sebagai daya tarik wisata.⁶

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan

⁶ Adenisa Aulia Rahma, Potensi Sumber Daya Alam dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata di Indonesia. *Jurnal Nasional Pariwisata*. Vol. 12. No. 1 (2020), h. 1-2

dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan oleh faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki, maka akan semakin baik hasil yang dicapai, begitu juga sebaliknya. Tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja seorang karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset penting bagi perusahaan yang paling mahal dibandingkan asset-aset lainnya, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik dan optimal, serta diberikan pelatihan ekstra, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya. Agar dapat bersaing didalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya saat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Sejalan dengan uraian diatas, perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan

produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Seorang pramuwisata di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata adalah pekerjaan yang paling penting, karena mereka yang bertugas menjalankan sebuah perjalanan (*trip*). Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata, sejauh mana pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung.

Setelah peneliti amati dan didukung oleh pernyataan narasumber secara langsung, peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan narasumber terkait pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari data yang peneliti peroleh terkait pelatihan kerja, bahwasannya pelatihan kerja kurang diminat oleh karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata, alasannya karena sebagian besar dari mereka adalah pramuwisata *freelance*, jika ingin mengikuti pelatihan kerja, mereka harus mengeluarkan uang pribadi mereka sendiri, dan untuk pramuwisata yang terikat oleh perusahaan pun berpendapat bahwa pelatihan kerja jarang dilakukan oleh perusahaannya, sejauh ini mereka hanya mengandalkan kemampuan otodidaknya saja, menurut mereka pelatihan kerja masih kurang optimal, hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Menurut Randi Satria Putra selaku general manager di PT. Satria Wisata Tour and Transport Lampung, permasalahan terkait pelatihan kerja pada perusahaannya yaitu pelatihan kerja hanya dilakukan sebelum seorang pramuwisata menjalankan sebuah trip, hal tersebut dinilai kurang optimal terhadap kinerja mereka⁷. Kesimpulan dari jawaban tersebut adalah, di PT. Satria Wisata hanya memberikan pelatihan kerja kepada pramuwisata hanya sebelum keberangkatan trip, jadi jika dalam setahun seorang pramuwisata hanya mendapatkan satu kali trip, maka pelatihan yang ia dapatkan dalam setahun hanya satu kali. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengajuan hipotesis yang penulis ajukan, yaitu dari jurnal Rr. Watie Rachmawati yang berjudul “Pengaruh

⁷ Hasil wawancara dengan salah satu pramuwisata yang bekerja di PT. Satria Wisata Tour and Travel Lampung

Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Suci Bandung” tahun 2016 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dinilai masih kurang optimal terhadap kinerja karyawan. Kemudian permasalahan terkait motivasi kerja, pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dinilai mampu membuat para karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut mereka, semakin baik kinerja mereka, maka hal tersebut akan mempengaruhi pelayanan yang mereka berikan kepada konsumen. Apabila konsumen merasa puas, maka citra perusahaan pun akan menjadi lebih baik. Kesimpulan dari permasalahan terkait motivasi kerja yang saya dapatkan dari hasil wawancara saya dengan beberapa pramuwisata yang ada di kota Bandar Lampung, pemberian motivasi kerja dinilai masih kurang mampu membangun semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sintia Anggita Putri selaku pramuwisata yang bekerja di PT. Syahputra Tampia Star atau Tampia Group, permasalahan terkait motivasi kerja di perusahaan tempatnya bekerja masih kurang optimal, sehingga hal tersebut membuat karyawan jadi malas-malasan dan jarang datang ke kantor untuk bekerja⁸. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengajuan hipotesis yang penulis ajukan, yaitu dari jurnal Setyowati Subroto yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja” tahun 2018 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan saya lakukan di dua perusahaan jasa pelayanan pariwisata yang ada di kota Bandar Lampung, yaitu di PT. Satria Wisata Tour and Transport Lampung dan di PT. Tampia Star Life. Alasan saya memilih kedua biro perjalanan wisata ini, karena menurut saya dua perusahaan ini cukup aktif walaupun ditengah pandemi covid-19, dan juga kedua perusahaan ini adalah perusahaan yang terdaftar sebagai anggota *Association of The Indonesian Tour and Travel Agencies* (ASITA), yang dimana ASITA sendiri adalah sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan citra pariwisata Indonesia dan peran para anggota

⁸ Hasil wawancara dengan salah satu pramuwisata yang bekerja di PT. Syahputra Tampia Star

sebagai pelaku utama pariwisata nasional yang berdaya saing global.

Penelitian pada jurnal ini dilakukan oleh Erma Safitri tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” saran selanjutnya yang diberikan oleh peneliti adalah disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini saya menambahkan variabel motivasi kerja.⁹

Penelitian sebelumnya dilakukan di kota Surabaya, dan penelitian ini saya lakukan di kota Bandar Lampung dan yang akan saya teliti yaitu permasalahan terkait pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, alasannya karena di kota Bandar Lampung sudah banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan pariwisata, dan sejauh ini penelitian terkait pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung) belum ada yang melakukan penelitian.

Alasan sayamemilih sektor pariwisata dikerenakan pariwisata adalah salah satu penyumbang devisa terbesar untuk Negara, dan saat ini sektor pariwisata yang paling terdampak oleh pandemi yang saat ini sedang melanda dunia, khususnya Indonesia. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian terkait sektor pariwisata, dan peneliti akhirnya mengangkat judul Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 dalam Perpektif Ekonomi Islam (studi kasus pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung).

Saat ini di Indonesia, khususnya di kota Bandar Lampung sudah banyak sekali usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan pariwisata atau tour and travel, yang dimana setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang tentunya harus berkompeten di

⁹ Erma Safitri, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, hlm. 1053.

dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja pariwisata, diperlukan pelatihan-pelatihan khusus untuk bisa menjadi seorang pramuwisata yang baik dan benar, karena hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut, karena dari pelayanan dan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang berkompeten akan mempengaruhi kepuasan konsumen. Menjadi seorang pramuwisata harus memiliki berbagai kemampuan, mulai dari kemampuan berbicara di depan konsumen, kemampuan berinteraksi dengan baik, kemampuan berbahasa yang baik, kemampuan mengetahui berbagai sejarah tempat-tempat yang ada di Indonesia, khususnya sejarah peninggalan sejarah yang sangat berharga yang ada di Indonesia.

Saat ini di dunia sedang terjadi pandemi covid-19, hal tersebut sangat berdampak pada sektor perekonomian dunia, termasuk di Indonesia. Pandemi membuat seluruh kegiatan perekonomian hancur, salah satunya kegiatan pariwisata. Seluruh sektor penunjang pariwisata pun ikut terkena imbasnya, mulai dari pramuwisata, pemilik usaha bus pariwisata, hotel, rumah makan, objek wisata, pedagang di sekitaran objek wisata, dan masih banyak lagi.

Dalam islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemaslahan dinilai sebagai kejahatan. Dalam kepustakaan islam modern, orang bisa menemukan banyak uraian rinci mengenai hal ini. Al-Qur'an mengemukakan kepada Nabi dengan mengatakan: "... dan katakanlah (Muhammad kepada umat muslim): bekerjalah". Nabi juga telah meriwayatkan melarang mengemis, kecuali dalam keadaan kelaparan. Ibadah yang paling baik adalah bekerja, dan pada saat yang sama, bekerja merupakan hak sekaligus kewajiban. Kewajiban masyarakat dan badan yang mewakilinya adalah menyediakan kesempatan-kesempatan kerja kepada para individu. Buruh yang bekerja dengan baik dan Nabi SAW. diriwayatkan pernah mencium tangan orang yang bekerja itu. Monasitisme dan asketisisme dilarang; Nabi SAW. diriwayatkan pernah bersabda bahwa orang-orang yang menyediakan makanan dan keperluan lain untuk dirinya (dan keluarganya) lebih baik daripada orang yang menghabiskan

waktunya untuk beribadah hidupinay sendiri. Nabi SAW. pernah memohon kepada Allah SWT. untuk melindungi diri agar beliau tidak terjangkau penyakit lemah dan malas.¹⁰ Pada intinya, dalam bekerja kita harus melakukan pekerjaan itu dengan baik dan semaksimal mungkin, karena di dalam islam bekerja adalah suatu bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Dan bekerja dengan niat lillah, dan menafkahi keluarga, Allah SWT janjikan pahala untuk mereka yang bekerja untuk menafkahi keluarga dan ikhlas lillahi ta'ala. Kewajiban bekerja telah banyak dituliskan dalam firman Allah SWT, salah satunya pada QS.At Taubah[9]:105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Wa quli'malū fa sayarallāhu 'amalukum wa rasuluhu wal-
mu'minūn, wa saturaddūna ilā 'ālimil-gaibi wasy-syahādati fa
yunabbi'ukum bimā kuntum ta'malūn”.

Yang artinya : Dan Katakanlah: “*Bekerja lah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

C. Identifikasi Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan tersebut, maka diperlukan pembatasan masalah agar dapat mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian dan memungkinkan tercapainya hasil yang maksimal. Adanya pembatasan masalah ini dimaksudkan agar peneliti menjadi lebih terarah dalam menentukan masalah yang akan diteliti sebenarnya, hal ini disebabkan oleh subjek penelitian yang akan diteliti dapat

¹⁰ Mustafa Edwin Nasution, Op.cit, hlm. 5-6

dikatakan merupakan subjek dengan masalah yang sangat kompleks, sedangkan peneliti juga memiliki keterbatasan waktu, pengetahuan, tenaga, dan hal lainnya dalam melakukan penelitian ini. Maka dari itu, untuk mrnghindari meluasnya masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi subjek penelitian ini pada pelatihan kerja dan motivasi kerja pada para pekerja pramuwisata atau toaur leader, yang dalam hal ini pramuwisata yang peneliti pilih adalah karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari perspektif ekonomi islam.

F. Manfaat Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan dua kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam hal pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang Manajemen Bisnis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan informasi kepada para pelaku pariwisata, khususnya pemilik biro wisata dan juga pramuwisata yang ada di kota Bandar Lampung, maupun diluar kota Bandar Lampung, dan juga melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan informasi dan pemahaman tentang pentingnya dilakukan pelatihan kerja dan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata untuk mengetahui sejauh mana kemampuannya untuk dinyatakan sebagai pramuwisata yang baik dan benar.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini tidak akan terlepas dari kajian pustaka atau studi pustaka, karena teori nyata diperoleh dari sebuah studi atau kajian pustaka. Menurut Prastowo, kegiatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di

dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal naskah, catatan, rekaman, dokumen-dokumen dan lain sebagainya yang terdapat di perpustakaan.¹¹

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Nur Mazidah yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 72 karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia . Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan Smart PLS 3.0.¹²
2. Penelitian dilakukan oleh Raden Kandita Sugriningsih dan Drs. Dadang Iskandar, MM yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung yang berjumlah 61 orang sebagai objek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini

¹¹ Prastowo, Metode Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 81.

¹² Nita Nur Mazidah, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*, (Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2018), h. viii

menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.¹³

3. Penelitian ini dilakukan oleh Olivia Theodora, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang”. -Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Besar sampel sebanyak 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linear berganda. Secara parsial, motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.¹⁴
4. Penelitian ini dilakukan oleh Widha Mandasari yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Oprasional Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan LPP RRI Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan LPP RRI. Data yang digunakan ialah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner teknik sensus, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap seluruh unit populasi dan seluruh responden dan kemudian diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil

¹³ Raden Kandita Sugriningsih dan Dadang Iskandar, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung). *Jurnal Manajemen*, Vol. 2. No. 3(2015). hlm. 2787

¹⁴ Olivia Theodora, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 3. No. 2(2015). hlm. 187

bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil pengujian kebaikan model, menunjukkan bahwa dari Uji F, model regresi memenuhi syarat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan analisis koefisien determinasi, kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 78%.¹⁵

5. Adanya pandemi yang terjadi di seluruh dunia memberikan dampak pada aktivitas perekonomian secara global. Salah satu kegiatan ekonomi yang mengalami dampak paling parah menurut beberapa analisis ekonomi adalah industri pariwisata. Diterapkannya kebijakan pembatasan sosial membuat mobilitas masyarakat menjadi sangat terbatas dari mulai dilarangnya melakukan perjalanan keluar kota dan berkumpul dalam jumlah besar menyebabkan banyak calon wisatawan membatalkan kunjungan ke Objek Daya Tarik Wisata (ODTW) di beberapa daerah tertentu. Dampak Covid-19 terhadap pariwisata terlihat pada penurunan kunjungan wisatawan luar negeri maupun dalam negeri. Menurunnya sektor transportasi dan penyediaan akomodasi dan makan minum merupakan awal dari memburuknya kondisi ketenagakerjaan sektor pariwisata. Pengusaha yang bergerak di bidang pariwisata mengalami kesulitan dalam membiayai operasional usahanya karena mengalami penurunan pendapatan serta kerugian hingga bangkrut yang disebabkan tidak adanya pemasukan usaha, begitu pula dengan para pekerja di dalam perusahaan tersebut seperti pramuwisata, staf, dan lain sebagainya yang tidak memiliki pendapatan dari perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik

¹⁵ Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). *Jurnal Manajemen UNIDUS*. hlm. i

untuk mengangkat judul di bidang pariwisata.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bagian. Pembahasan yang ada di dalam satu bab akan berkaitan dengan bab yang lain, sehingga akan membentuk penelitian yang sistematis. Sistematika penulisan pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi penegasan judul penelitian, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu pengertian, fungsi-fungsi, manfaat, faktor-faktor dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta pembahasan tentang perspektif ekonomi islam.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini peneliti mengemukakan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil pengelolaan data menggunakan data statistik SPSS versi 25, pembahasan hasil penelitian dan menjawab hipotesis yang telah dirumuskan serta menjelaskan hasil penelitian dalam perspektif ekonomi islam.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Selain kesimpulan mengenai hasil penelitian, peneliti juga menyampaikan hasil pemikiran yang berbentuk saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Daftar Rujukan

Lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Majemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen SDM (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan suatu aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan, akan tetapi juga didalam proses perencanaan strategis. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis didalam sebuah organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang memadai, sehingga akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kegiatan tersebut meliputi fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi didalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu: *planning, organizing, leading and controlling*. Dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya

manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Aspek terpenting didalam keberhasilan suatu organisasi ialah adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak bisa dilepaskan dari pelatihan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, bahkan kerjasama tim (Taroreh, 2014). Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan kerja dan motivasi kerja dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan sangat bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan juga akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja, jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, karyawan diharapkan bisa mengetahui dan menguasai pekerjaan saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja (Andayani & Makian, 2016).

Cara untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) ialah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi

sumber daya manusia, karyawan juga akan lebih termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan. Persoalan yang selalu dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien.¹⁶

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui terlebih dahulu pengertian MSDM dari berbagai sumber dan perspektif untuk lebih menegaskan tentang definisi MSDM. Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM :

1) Pengertian MSDM menurut Marwansyah yaitu:

Pendayagunaan SDM manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM yaitu: rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.¹⁷

2) MSDM menurut Dessler yaitu :

Adapun Dessler berpendapat bahwa MSDM adalah “suatu proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada para karyawan, memerlukan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.”¹⁸

b. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, antara lain: pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber

¹⁶ Setyowati Subroto. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 12. No. 1. (2018). hlm. 19

¹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.3

¹⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), h.5.

daya.

c. Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang telah tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutment sumber daya manusia, dan seleksi, serta penempatan sumber daya manusia.

d. Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia ini merupakan suatu proses dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Program pengembangan juga dapat dilakukan kepada karyawan lama bukan karena alasan pemindahan pekerjaan, tetapi karena pengembangan teknologi.

e. Pemeliharaan SDM

Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan artinya mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, karyawan tersebut biasanya memiliki kinerja yang cukup baik. Mereka menyadari bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

bergantung kepada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan kerjanya.¹⁹

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ialah sebuah proses dalam hal mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Khan, A dan Farooq, (2011) mengenai pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pada penelitian Khan, G dkk (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja suatu .

Pangabean (2010) menyebutkan bahwa terdapat 2 (dua) metode dasar dalam penelitian, yaitu :

1) *On The Job Training*

One the job training meliputi semua upaya dalam melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* meliputi kegiatan sebagai berikut :

- a) Program magang. Program magang menggabungkan antara pelajaran di kelas dengan praktik di lapangan atau tempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada karyawan. Karyawan akan dibimbing untuk mempraktikkan

¹⁹ Wilson Bangun. "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Penertbit Erlangga, 2012). h.6- 12

dan mengaplikasikan semua prinsip belajar pada keadaan pekerjaan sesungguhnya.

- b) Rotasi pekerjaan. Karyawan berpindah dari 1 (satu) jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan yang lainnya dalam jangka waktu yang diselesaikan.
- c) *Understudy* atau *coaching*. Yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara praktek secara langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan. Metode ini dilakukan secara informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan, seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dalam tim, kekompakan pembagian pekerjaan dan hubungan dengan atasan atau teman kerja.

2) *Off The Job Training*

Pelatihan kerja yang dilakukan dilokasi yang berbeda dengan tempat bekerja, disebut dengan *of the job training*. Program ini memberikan individu sebuah keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka. *Off the job training* meliputi :

- a) Pelatihan instruksi kerja. Pendaftaran masing-masing tugas dasar pejabat bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada para karyawan.
- b) Pembelajaran terprogram (*programmed learning*). Suatu program yang dilakukan dengan tujuan untuk mengajarkan keterampilan yang mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan peserta itu untuk memberikan pendapat dan umpan balik.
- c) *Vestibule Training*. Training ini dilakukan dalam ruangan khusus yang dibuat seperti tempat bekerja sesungguhnya dan dilengkapi dengan fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaan

sesungguhnya.

- d) Studi Kasus. Dalam metode ini disajikan beberapa kasus-kasus yang terdapat didalam perusahaan, yang kemudian peserta diminta untuk menganalisis kasus, mendiagnosis masalah dan juga menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.
- e) Seminar. Metode ini bertujuan untuk mengembangkan keahlian serta keterampilan peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.
- f) Permainan Peran. Peserta diminta untuk memainkan peran dalam jabatan atau posisi tertentu untuk bertindak dalam penyelesaian suatu masalah atau kasus.

Bekerja merupakan sebuah proses atau usaha untuk meningkatkan kemakmuran hidup, dan juga untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena mustahil jika manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha. Islam sebagai sebuah agama yang mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya, hal ini ditegaskan dalam al-Qur'an surah al-Jumu'ah yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٢﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya

kamu beruntung.” (Q.S Al-Jumu’ah:10).²⁰

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora antara lain :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi sekarang.
- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang karyawan.
- 3) Membantu memecahkan persoalan operasional perusahaan.
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk melakukan sebuah kegiatan promosi.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi karyawan.

Selain tujuan diatas, pelatihan juga memiliki andil yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kualitas pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan penatar untuk merencanakan, mengorganisasi, menyelenggarakan dan mengevaluasi sebuah program pelatihan. (Meldona, 2009,p. 54).²¹

c. Manfaat Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa manfaat dari pelatihan strategis, pertama pelatihan strategis memungkinkan professional SDM dan juga pelatihan untuk terlibat secara dekat dengan bisnis, bekerja sama dengan manajer untuk membantu memecahkan masalah-masalah mereka, dan memeberikan kontribusi yang signifikan pada hasil-hasil organisasional. Pelatihan strategis juga dapat mencegah professional SDM dan para pelatih untuk mengajar jenis-

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (PT Karya Toha, Semarang 2002)

²¹ Daniel Arfan Aruan. Pengaruh Pengaruh Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No.2(2013). hlm. 567

jenis-jenis alat pelatihan yang bersifat coba, terhebat, atau terbaru. Disamping itu pula, sebuah pola pikir pelatihan dapat memecahkan sebagian besar masalah pemberi kerja atau organisasional. Seperti dalam situasi sebelumnya, manajer perusahaan meyakini bahwa para karyawan memerlukan pelatihan kerja, keterampilan komunikasi yang tegas, hal tersebut adalah hal yang biasa terhadap masalah dengan mengatakan “saya membutuhkan sebuah program pelatihan X”, dengan sebuah fokus pelatihan strategis tanggapannya mungkin pendekatan-pendekatan pelatihan atau non pelatihan yang dapat memecahkan masalah kinerja tersebut.²²

Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang professional, agama islam telah memotivasi setiap umatnya agar dapat bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dan tidak memperbolehkan umatnya meminta-minta kepada orang lain. Islam tidak memperbolehkan manusia yang malas untuk menerima shodaqoh, tetapi orang tersebut harus didorong untuk bekerja keras agar mendapatkan rizki yang halal, islam juga mengajarkan umatnya apabila tidak terdapat pekerjaan ditempat tinggalnya, maka hendaklah mencari pekerjaan ditempat lain (hijrah) untuk memperbaiki kondisi kehidupannya, karena muka bumi luas dan rezekinya tersebar dimana-mana, sebagaimana firman Allah SWT yang artinya: *“Barangsiapa berhijrah di jalan Allah SWT, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ketempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya disisi Allah, dan Allah adalah maha pengampun lagi maha penyayang”*.

²² Tim Dosen Matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Ajar, (Universitas Wijaya Putra, 2009)

d. Teori Pelatihan Kerja

Teori pelatihan (teori harapan) kadang disebut teori ekspektansi atau *expetancy theory of motivation* dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Vroom dalam Koontz, 1990 mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mempengaruhi pada pencapaian tujuan tersebut

Penggunaan teori harapan dikarenakan didalam sebuah perusahaan yang mengadakan pelatihan, peserta pelatihan akan memiliki motivasi agar saat melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya bisa lebih mahir dan efektif.²³

e. Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2013) membahas mengenai indikator atau dimensi yang terdapat didalam pelatihan kerja, yaitu :

- 1) Instruktur
 - a) Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dalam jangka waktu yang cukup panjang, agar dapat memaksimalkan penyampaian materi yang diberikan kepada peserta pelatihan.

²³Lisna Widi Hapsari, Pengaruh Pelatihan Kerja Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tripio Computer di Purwokerto, *Skripsi* FEB UMP 2018.

- b) Penguasaan Materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang sangat penting didalam melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan.

2) Peserta

- a) Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan hasil dari sebuah proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan, maka peserta pelatihan akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.
- b) Seleksi. Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan harus melakukan proses seleksi terhadap karyawan yang akan diikut sertakan dalam program pelatihan.

3) Materi

- a) Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diinginkan oleh peserta dan juga perusahaan.
- b) Sesuai komponen peserta. Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan serta kemampuan peserta.
- c) Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh saat melakukan pekerjaannya.

4) Metode

- a) Personalisasikan tujuan. Metode penyampaian

sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami maksud dan tujuan dari apa yang telah disampaikan oleh instruktur pelatihan.

- b) Memiliki sasaran yang jelas. Sasaran pelatihan jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Hal tersebut bertujuan agar pelatihan menjadi lebih efektif.
- 5) Tujuan. Tujuan dari pelatihan ialah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan peserta dalam melakukan pekerjaannya.

f. Prinsip Pelatihan Kerja

Prinsip pelatihan kerja disini digunakan sebagai pedoman agar proses pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut Handoko (2008), prinsip-prinsip belajar didalam pelatihan kerja adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.²⁴

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Osborne yang dikutip oleh Suwatno (2011:171), *Motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persistence of effort expended adequately*” atau yang dalam bahasa Indonesia artinya : Motivasi untuk bekerja menggambarkan kekuatan dalam

²⁴ Denny Triasmoko, Moch Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nur Nurtjahjono. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol.12 No. 1 Juli 2014

diri individu yang menjelaskan tingkat, arah dan ketekunan usaha yang dikeluarkan secara maksimal/memadai. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berkaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan didalam bekerja yang bersifat individual. Secara umum dorongan ada 2 macam yang dikenal, yaitu :

- 1) Dorongan Intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu.
- 2) Dorongan Ekstrinsik, yaitu motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.

Faktor pendorong motivasi yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan adalah adanya kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja dapat berupa menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dalam hal pemberian motivasi kerja pada karyawan, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan di beri motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif.²⁵

b. Teori Motivasi Kerja

Teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow. Teori motivasi Maslow dinamakan *A Theory of Human Motivation* teori ini mengikuti teori jamak, yaitu seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Abraham Maslow dalam Suwatno (2011:176) menyatakan bahwa : “Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika

²⁵ Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1. No. 2 (2013). hlm. 46-47.

kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga yang seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori kebutuhan Maslow ada 5 tingkatan, antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, karena manusia akan memenuhi kebutuhan ini untuk mempertahankan kehidupannya.
- 2) Kebutuhan sosial atau cinta yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, pertemanan dan kekeluargaan.
- 3) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni perlindungan dan keamanan, stabilitas, ancaman, proteksi, struktur hukum, batas, kebebasan dari rasa takut, bahaya dan lingkungan hidup.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dari rekan maupun atasan.
- 5) Dan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan menjadi sesuatu yang orang lain mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat kemampuan potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*).

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja antara lain :

- 1) Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan ialah sebuah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat banyak agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- 2) Faktor komunikasi, yaitu mencakup hubungan antara manusia satu dengan manusia lainnya, baik hubungan antara atasan dan bawahan.
- 3) Faktor kebutuhan, ada tiga kebutuhan yang dilakukan manusia yaitu: kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), serta kebutuhan sosial. Seseorang yang menduduki jabatan akan merasa dirinya lebih dipercayai, karena diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan sebuah kegiatan.
- 4) Faktor pelatihan, yaitu mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam hal mengembangkan skill para karyawan dalam perusahaan.
- 5) Faktor kompensasi, yaitu mencakup gaji, imbalan atau balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian.
- 6) Faktor prestasi, yaitu mencakup prestasi dan kondisi, serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja karyawan.²⁶

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ruky kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

²⁶ Irfan Bahar Nurdin, Faktot-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1 (2018), h. 77-81

Dalam studi manajemen, kinerja pekerja atau pegawai ada hal penting yang perlu dipertimbangan, sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Cara mengukur variabel kinerja dengan menggunakan 2 faktor, yaitu: a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). b. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) dalam kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

b. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Wexly dan Yukl (dalam Sinambela, 2017: 484) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahawa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Beberapa indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell) (dalam Sinambela, 2017: 484). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi semangat kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja pegawai dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012) :

Gambar 2.1

Rumus Kinerja Karyawan

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

c. Indikator Kinerja

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu : kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan

permintaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai, dan semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.²⁷

Menurut Bernadin dan Russel (2013), terdapat 6 (enam) indikator kinerja karyawan, antara lain :

- 1) *Quality* (Kualitas), merupakan tingkat pengukur sejauh mana mutu dari proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang telah diharapkan.
- 2) *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah dari sesuatu yang dihasilkan, misalnya berapa jumlah rupiah yang dihasilkan, serta unit dan siklus kegiatan yang telah dilakukan.
- 3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu), merupakan sebuah pengukur sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah dikehendaki.
- 4) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya), merupakan pengukur sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan), merupakan pengukur tingkat sejauh mana seorang

²⁷ Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kerja Karyawan Oprasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja(studi kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). *Jurnal Manajemen UDINUS*. hlm.4

karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan dan hal-hal yang tidak diinginkan.

- 6) *Interpersonal Impact* (Pengaruh Interpersonal), merupakan pengukur sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

5. Pandemi Covid-19

a. Pengertian Pandemi

Pandemi adalah sebuah wabah penyakit yang terjadi secara luas diseluruh belahan dunia, atau dengan kata lain penyakit ini sudah menjadi masalah bersama bagi seluruh dunia. Saat ini pandemi yang sedang terjadi di dunia adalah pandemi wabah corona virus atau covid-19.

World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa *coronavirus* (Cov) adalah sebuah virus yang menginfeksi *system* pernafasan. Infeksi virus ini disebut covid-19. Virus ini menyebabkan penyakit flu biasa, bahkan bisa sampai penyakit yang lebih parah seperti sindrom pernafasan timur tengah (MERS-Cov) dan sindrom pernafasan akut parah (*SARS-Cov*). Virus corona adalah zoonotic yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia, atau sesama manusia. Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia, perkembangan kasus covid-19 di Wuhan berawal pada tanggal 20 desember 2019, dimana *Wuhan Municipal Health Commite* mengeluarkan pernyataan "*urgent notice on the treatment of pneumonia of unkow cause*". Penyebaran virus ini sangatlah cepat, bahkan sampai ke lintas negara. Sampai saat ini terdapat 188 negara yang mengkonfirmasi terserang virus ini. Penyebaran virus corona telah meluas ke berbagai dunia,

dan membawa dampak pada perekonomian Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi, dan juga pariwisata.

Berbagai macam sektor pariwisata di Indonesia ditutup akibat adanya pandemi covid-19 ini. Namun setelah diberlakukannya new normal, tempat-tempat wisata yang ada di Indonesia perlahan mulai dibuka kembali dengan tetap menerapkan protokol kesehatan yang cukup ketat. Penyebaran virus ini menyebabkan wisatawan yang berkunjung ke Indonesia mengalami penurunan yang cukup drastic. Sektor-sektor penunjang pariwisata seperti hotel, restoran, pengusaha retail pun ikut terdampak akibat adanya pandemi ini.²⁸

6. Ekonomi Islam

a. Pengertian Ekonomi Islam

Dalam membahas perspektif ekonomi islam, ada satu titik awal yang benar-benar harus kita perhatikanan pahami , yaitu: “ekonomi dalam Islam itu sesungguhnya bermuara kepada akidah islam, yang bersumber dari syariat. Ini baru dari satu sisi. Sedangkan dari sisi lainnya ekonomi islam bermula pada *Al-Qur'an* al karim *As-Sunnah Nabawiyah* yang berbahasa arab. Oleh karena itu, berbagai terminologi dan substansi ekonomi yang sudah ada, haruslah dibentuk dan disesuaikan terlebih dahulu dalam kerangka islami. Atau dengan kata lain, harus digunakan kata dan kalimat dalam bingkai *lughawi*, supaya kita dapat menyadari betapa pentingnya titik permasalahan ini.

Ilmu ekonomi islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai islam. Sejauh mengenai masalah pokok kekurangan, hampir

²⁸ Ahmad Rizkon,dkk. Analisis Dampak Covid-19 terhadap Sektor Pariwisata Sikembang Park Kecamatan Blado Kabupaten Batang, hlm. 1

tidak terdapat perbedaan apapun antara ilmu ekonomi islam dan ilmu ekonomi modern.

b. Karakteristik Ekonomi Islam

Ada beberapa karakteristik dalam ekonomi Islam, yang menjadi ajaran ekonomi islam itu sendiri. Karakteristik tersebut sesuai dengan beberapa aspek dalam ekonomi islam yang mencakup aspek normative-idealistic-deduktif dan juga historis-empiris-induktif. Adapun karakteristik ekonomi islam antara lain:

- 1) Rabbaniyah Mashdar (bersumber dari tuhan), Ekonomi Islam (al-iqtishad al-Islami) merupakan ajaran yang bersumber langsung dari Allah.
- 2) Rabbaniyah al-Hadf (bertujuan untuk Tuhan), Selain bersumber dari Allah, ekonomi islam juga bertujuan kepada Allah. Artinya segala aktivitas ekonomi islam merupakan sebuah ibadah yang diwujudkan dalam hubungan antarmanusia untuk membina hubungan dengan Allah.
- 3) Al-Raqabah al-Mazdujah (mixing control/kontrol di dalam dan di luar), Ekonomi islam menyertakan pengawasan yang melekat bagi semua umat manusia yang terlibat di dalamnya. Pengawasan dimulai dari diri masing-masing manusia, karena manusia adalah pemimpin (khalifah) bagi dirinya sendiri. Manusia mempunyai jaring pengaman bagi dorongan-dorongan buruk yang keluar dari jiwanya, ketika ia ingin berbuat ketidakadilan kepada orang lain.
- 4) Al-Jam'u bayna al-Tsabat wa al-Murunah (penggabungan antara yang tetap dan yang lunak). Ini terkait dengan hukum dalam ekonomi Islam. Islam mempersilahkan umatnya untuk beraktivitas ekonomi sebebaskan-bebasnya, selama tidak bertentangan dengan larangan yang sebagian besar berakibat pada adanya kerugian orang lain.

- 5) Al-Tawazun bayna al-Mashlahah al-Fard wa al-Jama'ah (keseimbangan antara kemaslahatan individu dan masyarakat). Ekonomi islam merupakan ekonomi yang menjunjung tinggi keseimbangan diantara kemaslahatan individu dan masyarakat.
- 6) Al-Tawazun bayna al-Madiyah wa al-Rukhiyah (keseimbangan antara materi dan spiritual). Islam memotivasi manusia untuk bekerja keras dan mencari rezeki yang ada, dan Islam tidak melarang umatnya dalam memanfaatkan rezeki yang ada.
- 7) Al-Waqi'iyah (realistis). Ekonomi islam bersifat realistis, karena sistem yang ada sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi masyarakat. Ekonomi islam mendorong tumbuhnya usaha kecil dalam masyarakat yang pada akhirnya bisa mendorong pendapatnya mereka.
- 8) Al-Alamiyyah (universal), Ekonomi islam memiliki sistem yang sangat universal. Maka dari itu, ajaran-ajarannya bisa dipraktikkan oleh siapa pun dan di mana pun ia berada. Karena tujuan dar ekonomi Islam hanyalah satu, yaitu win-win solution yang bisa dideteksi dengan tersebarnya kemaslahatan di antara manusia dan meniadakan kerusakan di muka Bumi ini.²⁹

Ada beberapa karakteristik ekonomi islam sebagaimana disebutkan dalam Al-Mawsu'ah Al-Ilmiyan wa al-amaliyah al-islamiyah yang dapat diringkas sebagai berikut :

- 1) Harta kepunyaan Allah dan manusia merupakan khalifah atas harta.
- 2) Ekonomi terikat dengan akidah, syariah (hukum), dan moral.
- 3) Keseimbangan antara kerohanian dan kebendaan.

²⁹Dr. Ika Yunia Fauzi, Lc., M.E.I dan Dr. Abdul Kadir Riyadi, Lc., M.S.Sc. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*. Hal.31-35.

- 4) Ekonomi islam menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dengan kepentingan umum.
- 5) Kebebasan individu dijamin dalam islam
- 6) Negara diberi wewenang turut campur dalam perekonomian
- 7) Bimbingan konsumsi
- 8) Petunjuk investasi
- 9) Zakat, dan
- 10) Larangan riba³⁰

c. Tujuan Ekonomi Islam

Tujuan ekonomi islam ialah mashlahah (kemaslahatan) bagi umat manusia, yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas yang secara langsung dapat merealisasikan kemaslahatan itu sendiri. Aktivitas lainnya demi menanggapi kemaslahatan adalah dengan menghindari diri dari segala hal membawa mafsadah (kerusakan) bagi manusia. Menjaga kemaslahatan bisa dilakukan dengan cara *min haytsu al-wujud* dan *min haytsu al-adam*. Menjaga kemaslahatan dengan cara mengusahakan segala bentuk aktivitas dalam ekonomi yang bisa membawa kemaslahatan.³¹

d. Metodologi Ekonomi Islam

Metodologi adalah suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari metode yang digunakan dalam suatu kegiatan ilmiah tertentu guna mencapai suatu asas dan kebijakan. Sedangkan metode adalah sebuah cara yang teratur dan terpicik baik untuk mencapai maksud dalam ilmu pengetahuan. Metodologi merupakan serangkaian kumpulan metode untuk menjelaskan sebuah ilmu. Sehingga syarat sebuah metodologi harus memperhatikan metode, tetapi tidak termasuk dalam kategori metode itu

³⁰ Mustafa Edwin Nasution, Op.cit, hlm.15-29

³¹ Ibid, hlm.12-13.

sendiri. Metodologi ilmu ekonomi didefinisikan kajian tentang prinsi-prinsip yang menuntut manusia di setiap cabang ilmu pengetahuan untuk merumuskan apakah menerima atau menolak proposisi atau pernyataan tertentu sebagai bagian dari sistematika ilmu pengetahuan secara umum ataupun disiplin atau ditekuni. Metodologi ekonomi merupakan rangkuman singkat untuk mencari dan mengelola data yang berasal dari luar ilmu ekonomi. Metodologi juga merupakan cara untuk memilih metode apa yang paling sesuai untuk digunakan dalam ilmu ekonomi, bagaimana menjalankannya, dan apa yang bisa dihasilkan dari suatu metode tadi. Sekelompok individu yang melakukan penelitian bisa jadi memakai metode yang sama, akan tetapi metodologi yang mereka pakai berbeda. Sebaliknya bisa juga metodologi mereka sama tapi metode yang mereka pakai berbeda. Hal tersebut bisa terjadi karena ada perbedaan cara pandang terhadap suatu masalah, maka penting untuk dicatat adanya penyimpangan dalam metodologi.

Untuk itu dalam melahirkan Ilmu ekonomi, para pemikir barat menggunakan langkah-langkah ilmiah, yaitu:

1) Observasi awal

Suatu metode ilmiah selalu diawali dengan observasi atas suatu fenomena yang terjadi, sehingga mampu melahirkan suatu pertanyaan dalam observasi tersebut yang menarik untuk dibahas terutama berkaitan dalam penjelasan mengenai aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh individu.

2) Merumuskan Teori

Setelah melakukan observasi awal tersebut, maka seorang ilmuan diyakini mampu menjelaskan secara logis atau fenomena yang diamati dan ini dinamakan dengan teori.

3) Identifikasi implikasi dan dampak

Namun tidaklah cukup suatu teori hanya mampu menjelaskan kejadian yang diamati, namun seorang ilmuwan harus mampu mengidentifikasi implikasi dan dampak yang dapat ditimbulkan dari teori tersebut.

4) Observasi lanjutan dan pengujian

Untuk membuktikan apakah suatu teori valid adalah dengan melakukan observasi lanjutan dan pengujian. Hal ini dilakukan untuk membuktikan bahwa teori yang telah disusun dapat berlakukannya secara umum.

5) Merumuskan kembali teori

Setelah pengujian maka ilmuwan akan mampu merumuskan dan menyempurnakan teori atas fenomena yang dijelaskan, sehingga dapat diaplikasikan dalam menjelaskan aktivitas yang diamati.

Prinsip pengembangan metodologi ilmu barat bertujuan untuk membentuk ekonomi apa yang bisa diterapkan, setelah menganalisa apa saja yang sudah dihasilkan oleh ekonomi dalam beberapa abad (posterior evolution).³²

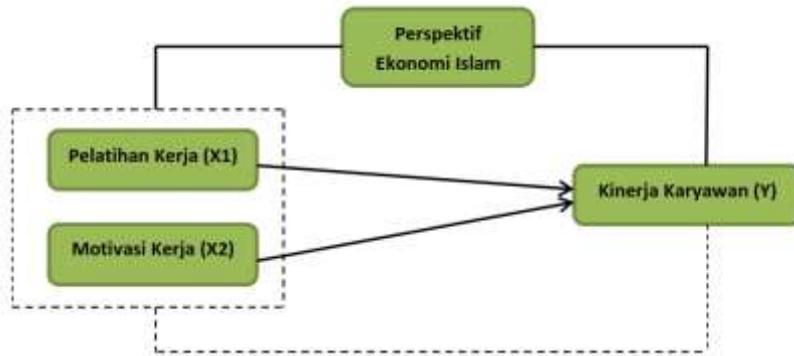
B. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang didapat dari data dan fakta-fakta observasi dan kajian pustaka. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independent dan 1 variabel dependent. Variabel independent adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependent adalah kinerja karyawan.

³² Sumar'ni, S.EI, M.S.I. 2013, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*. Hal.15-16

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Keterangan Garis :

- : Hubungan secara parsial
- - - : Hubungan secara simultan

Kerangka berfikir diatas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh pelatihan kerja (X_1), pengaruh motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Setelah diketahui hubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan, selanjutnya peneliti akan mengkaji bagaimana peespektif ekonomi islam terhadap pelatihan kerja dan motivasi kerja pada karyawan yang bekerja sebagai pramuwisata di kota Bandar Lampung.

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dapat dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya bahwa *pelatihan kerja* dan *motivasi kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Hasibuan (2011), mengemukakan pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja dapat disebabkan oleh sistem pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Dessler (2009), mengemukakan pelatihan adalah “suatu proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam hal meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang bisa berubah-ubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. *Training* atau pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Denny Triasmoko, Moch.Djudi, dan Gunawan Eko pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2014, mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Kelvin Aldrian Widjayanto pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya” tahun 2017, mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁴ Ni Wayan Eka Sri Anggraini pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan (LPD) Kabupaten Buleleng” tahun 2018, mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵ Rr.Watie Rachmawati pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung” tahun 2016, menyatakan bahwa pelatihan kerja dinilai masih kurang optimal terhadap kinerja karyawan.³⁶ Daru Suryantiko dan Genita Lumintang pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2018 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁷ Setyowati Subroto di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2018,

³³ Denny Triasmoko, Moch.Djudi, Gunawan, Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12, hlm. 8

³⁴ Kelvin Aldrian Widjayanto, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya, *Jurnal AGORA*, Vol. 5.

³⁵ Ni Wayan Eka Sri Anggraini, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan (LPD) Kabupaten Buleleng, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksa*, Vol. 10, hlm. 614.

³⁶ Rr.Watie Rachmawati, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 1, hlm. 15

³⁷ Daru Suryantiko dan Genita Lumintang, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBEi*, Vol. 6, hlm. 351

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.³⁸

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

George dan Jones (2005) mendefinisika motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)". Anoraga (2005) mengungkapkan bahwa motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" tahun 2014, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁹ Kiki Cahaya Setiawan pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang" tahun 2015, menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan.⁴⁰ Fransiskus Ady dan Djoko Wijono pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" tahun 2013 menyatakan bahwa motivasi kerja

³⁸Setyowati Subroto, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 12, hlm. 31

³⁹ Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, hlm. 7

⁴⁰ Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, hlm. 51

pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.⁴¹ Setyowati Subroto di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2018, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.⁴² Yoeyong pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung” tahun 2016 menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.⁴³ Anggraeny Hustia pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” tahun 2020, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rr.Watie Rachmawati pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung” tahun 2016, menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁵ Setyowati Subroto di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2018, menyatakan bahwa terdapat

⁴¹ Fransiskus Ady, Djoko Wijono, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 2, hlm. 111

⁴² Ibid, hlm. 31

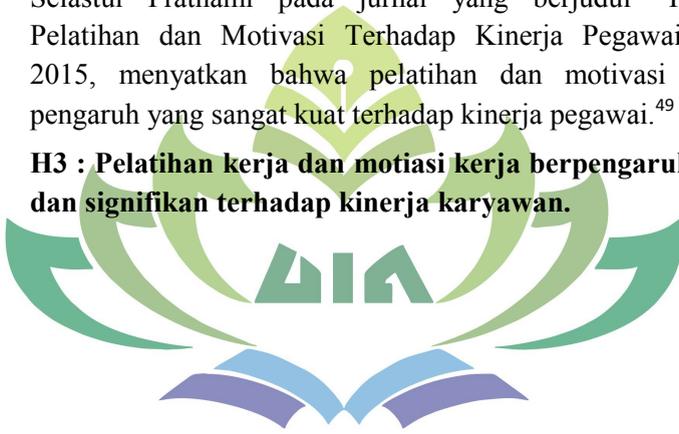
⁴³ Yoeyong, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 01, hlm. 218

⁴⁴ Anggraeny Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, hlm. 87

⁴⁵ Ibid, hlm. 15

pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.⁴⁶ Zulfatun Ni'mah pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi" tahun 2019, menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁷ Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional" tahun 2016 menyatakan bahwa secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁸ Selastuti Prathami pada jurnal yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai" tahun 2015, menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.⁴⁹

H3 : Pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



⁴⁶ Ibid, hlm. 31

⁴⁷ Zulfatun Ni'mah, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi, *Jurnal Manajemen*, hlm. 12

⁴⁸ Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, hlm. 41

⁴⁹ Selastuti Prathami, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Vol. 6, hlm. 69



DAFTAR RUJUKAN

- A., Saputra, and Vijaya, Metodologi Penelitian Bisnis.
- Ananta Wikrama Tungga A., Komang Adi Kurniawan Saputra, and Diota Prameswari Vijaya, Metodologi Penelitian Bisnis, Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
- Adenisa Aulia Rahma, Potensi Sumber Daya Alam dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata di Indonesia. *Jurnal Nasional Pariwisata*. 2020.
- Ahmad Rizkon, dkk. Analisis Dampak Covid-19 terhadap Sektor Pariwisata Sikembang Park Kecamatan Blado Kabupaten Batang.
- Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Anggraeny Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. PT Karya Toha, Semarang 2002.
- Dr. Ika Yunia Fauzi, Lc., M.E.I dan Dr. Abdul Kadir Riyadi, Lc., M.S.Sc. Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah.
- Daniel Arfan Aruan. Pengaruh Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2013.
- Daru Suryantiko dan Genita Lumintang, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBEi*.
- Denny Triasmoko, Moch Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nur Nurtjahjono. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2014.
- Erma Safitri, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Permata Puri Media, 2010.
- Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.
- Irfan Bahar Nurdin, Faktot-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2018.
- Kelvin Aldrian Widjayanto, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya, *Jurnal AGORA*.
- Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*. Fransiskus Ady, Djoko Wijono, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Maksipreneur*.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Mustafa Edwin Nasution, dkk. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Depok: Kencana, 2017), hlm. 16
- Ni Wayan Eka Sri Anggraini, Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan (LPD) Kabupaten Buleleng, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksa*.
- Nita Nur Mazidah, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*, (Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2018)
- Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasioanal, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*.
- Olivia Thedora, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2015.
- Prastowo, *Metode Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 81.

- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islami/P3EI*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- Priskila Markian, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1 (2016).
- Raden Kandita Sugriningsih dan Dadang Iskandar, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung). *Jurnal Manajemen*, Vol. 2. No. 3 (2015).
- Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 2013.
- Rr. Watie Rachmawati, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Sri Subanti dan Arif Rahman Hakim, *Ekonometri*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014.
- Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- Sumar'ni, S.EI, M.S.I. 2013, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*
- Selastuti Prathami, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Setyowati Subroto. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 2018.
- Tim Dosen Matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Ajar, Universitas Wijaya Putra, 2009.
- Wilson Bangun. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Penertbit Erlangga, 2012.
- Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kerja Karyawan Oprasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja(studi kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). Jurnal Manajemen UDINUS.

Widha Mandasari, Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Oprasional Melalui Motivasi Kerja

Yoeyoung, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, JurnalManajemen Magister, 2018.

Zulfatun Ni'mah, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi, Junal Manajemen.

