

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero)
LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 dalam Sarjana
Ekonomi (S.E)**

Oleh

**DEDI SETIONO
NPM: 1751040148**

Jurusan: MANAJEMEN BISNIS SYARIAH



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

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN
PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (Persero)
LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 dalam Sarjana
Ekonomi (S.E)**

Oleh

**DEDI SETIONO
NPM. 1751040148**



Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**Pembimbing I : Fatih Fuadi, M.S.I
Pembimbing II : Vicky Sanjaya, M.Sc**

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

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji dalam penulisan ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap pemberian insentif karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (2) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (3) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (4) Apakah pemberian insentif memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (5) Bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai variabel mediasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dengan menggunakan rumus *slovin*, diambil dengan cara *nonprobability sampling* dengan teknik *random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pandangan Islam dalam pemberian insentif pada karyawan terkait kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung sudah menjalankan dengan syariat Islam.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, pemberian Insentif.

ABSTRACT

The problems studied in this paper are (1) Is there a positive and significant influence between job training on the provision of employee incentives at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (2) Is there a positive and significant effect between job training on improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (3) Is there a positive and significant effect between the provision of incentives to increase employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (4) Does the provision of incentives mediate the relationship between job training and improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung? (5) How is the view of Islamic economics regarding the effect of job training on employee performance by providing incentives as a mediating variable for employees at PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?

This research uses a quantitative approach. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. The population in this study amounted to 50 employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. The sample used was 30 people using the slo-vin formula, taken by non-probability sampling with random sampling technique. The data analysis used is a simple linear regression analysis which is processed using SmartPLS 3.

The results of this study indicate that the training variable has a positive and significant effect on the provision of incentives, training has a positive and significant effect on employee performance, the provision of incentives has a positive and significant effect on employee performance, and the provision of incentives mediates job training on employee performance. Islamic view in offering incentives to employees related to the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung has implemented Islamic law.



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dedi Setiono
NPM : 1751040148
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 13 Juli 2022



Dedi Setiono
NPM. 1751040148



KEMENTERIAN AGAMA

UIN RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

Nama : Dedi Setiono

NPM : 1751040148

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Fatih Fuadi, M.S.I

NIP.198512192015031006

Pembimbing II

Vicky F Sanjaya, M.Sc

NIP.199411122019031009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam” disusun oleh Dedi Setiono, NPM: 1751040108, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 13 Juli 2022.

Tim Penguji

Ketua : Dr. Asriani, S.H., M.H


(.....)

Sekretaris : Alief Rakhman Setyanto, S.E., M.E


(.....)

Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Ak


(.....)

Penguji II : Fatih Fuadi, S.E.,M.S.I


(.....)

Penguji III : Vicky F. Sanjaya S.E., M.Sc


(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Agus Gumilang, S.E., M.M., Akt. CA

262008011008

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin 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. (QS.At-Taubah:105)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku Bapak Poniman dan Ibu Ponisem yang ku sayangi, kuhormati, dan kucintai. Terimakasih karena tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat, membesarkan dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam jalannya. Terimakasih juga kepada kakakku Rumiwati, Winarto, Suminah, dan Siti Suwanti, terimakasih semangatnya, terimakasih doa dan dukungannya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dedi Setiono dilahirkan di BATURAJA pada tanggal 30 September 1998. Merupakan anak ke-5 dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Poniman dan Ibu Ponisem. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang Sekolah Dasar di SDN 02 Baturaja. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di MTS Darul Ulum Baturaja. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan SMA Negeri 02 Kotabumi. Pada tahun 2017 juga penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 13 Juli 2022
Yang Membuat

Dedi Setiono



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin PhD selaku rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.

3. Ahmad Habibie, S.E, M.E selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
4. Fatih Fuadi, M.S.I dan Vicky F Sanjaya, M.Sc selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
6. Seluruh Staf Administrasi dan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
7. Keluargaku tersayang. Terimakasih karena selalu mendoakanku, memotivasiku, memberi semangat yang sangat berarti bagiku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabatku Dani Kurniawan, Dimas Agy Kurniawan, Arief Setiawan dan Arif Syafullah Akbar dan seluruh teman-teman MBS B angkatan 2017. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat dan motivasinya selama ini. Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2017 yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semangat kepada penulis, semoga kita semua dapat menjadi orang bermanfaat. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 13 Juli 2022

Penulis

Dedi Setiono

NPM. 1751040148

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Identifikasi Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Batasan Penelitian	14
G. Manfaat Penelitian	15
H. Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
I. Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	21
1. Definisi Sumber Daya Manusia	21
2. Fungsi Sumber Daya Manusia	22
3. Pengertian Sumber Daya Insani	24
4. Pelatihan Kerja	26
5. Pemberian Insentif	30
6. Kinerja Karyawan	34
7. Kinerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	37

8. Insentif Menurut Perspektif Ekonomi Islam	39
9. Pelatihan Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	40
10. Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam.....	44
B. Kerangka Pemikiran	47
C. Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	53
1. Waktu dan Tempat Penelitian	53
2. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	53
B. Jenis dan Sifat Penelitian.....	53
C. Sumber Data.....	54
D. Teknik Pengumpulan Data	54
E. Populasi dan Sampel	54
F. Definisi Operasional Variabel	55
G. Metode Analisis Data	59
1. Uji Instrumen.....	59
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabilitas	59
2. Uji Hipotesis	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	63
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
2. Analisis dan Diskusi	64
a. Deskripsi Responden.....	65
b. Deskripsi Jawaban Responden	67
c. Uji Instrumen	70
1) Uji Validitas.....	70
2) Uji Reliabilitas	72
d. Uji Hipotesis.....	73
B. Pembahasan.....	79

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	87
B. Rekomendasi	88

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung	5
Tabel 2.	Definisi Operasional Variabel.	56
Tabel 3.	Responden Berdasarkan Bekerja Pada Bagian.....	65
Tabel 4.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.	Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 6.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 7.	Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	67
Tabel 8.	Tanggapan Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja.....	68
Tabel 9.	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 10.	Tanggapan Responden Pada Variabel Pemberian Insentif.....	69
Tabel 11.	Hasil Uji Validitas	71
Tabel 12.	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 13.	Total Effect	73
Tabel 14.	Total Effect Pemberian Insentif antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	76
Tabel 15.	Hasil Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Lembar Evaluasi Pasca Pelatihan.....	6
Gambar 2. Kerangka Pemikiran	47
Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Kuisisioner.....	64
Gambar 4. Total Effect M antara X dan Y.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuisioner Penelitian	93
II. Deskripsi Responden.	98
III. Hasil Uji Validitas	101
IV. Hasil Uji Reliabilitas	103
V. Total Effect.....	103
VI. Total Effect Pemberian Insentif antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan	104
VII. Hasil Koefisien Determinasi	105
VIII. Dokumentasi.....	106
IX. Tabel Hasil Wawancara	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami penelitian ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul penelitian ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**. Adapun hal yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.²

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil

¹ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008).

² Budi Nugroho Yohanes Arianto, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019). 3.

kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.³

4. Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi.⁴

5. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain lain pada permukaan yang mendarat sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi (panjang, lebar, dan tingginya) atau bisa diartikan sebagaimana cara pandang.⁵

6. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan sebuah pengetahuan yang mempelajari aktifitas atau perilaku manusia secara actual dan empiris, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi dengan berlandaskan syariah yang bersumber dari Al-Quran dan As-Sunnah sehingga dapat mencapai kebahagiaan duniawi dan *ukhrawi*.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di era globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga banyak perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang penting bagi suatu perusahaan untuk

³ Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020). 13-14.

⁴ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus* (Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2019). 106.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Empat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011). 675.

⁶ Mohammad Hidayat, *An Introduction To The Sharia Economic* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2010). 27.

tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan pastilah mempunyai visi dan misi untuk menjadikan suatu pengembangan bisnis dari yang sekala besar menjadi lebih besar lagi, tentu perusahaan harus memikirkan lebih mendalam untuk bertindak salah satunya dalam pengembangan sumberdaya manusia, oleh sebab itu kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga apa yang menjadi visi dan misi suatu perusahaan bisa terwujud dan semakin besarnya bisnis yang dijalankan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan merupakan bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik.

Karyawan dalam struktur perusahaan dimanapun posisinya baik di atas maupun yang paling bawah memiliki peran dan fungsinya masing- masing dimana dengan peran dan fungsi yang spesifik ini membuat tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.⁷ Globalisasi memberikan implikasi bagi terbukanya peluang bagi para manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternatif untuk memperoleh kualitas layanan unggul. Hal ini memberikan tantangan bagi suatu organisasi perusahaan untuk menghasilkan kualitas layanan prima organisasi dengan subsistem manusianya merupakan kesatuan sistem yang bertujuan mencapai berbagai

⁷ Mahadin Shaleh Nurdin Batjo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018). 11.

sasaran yang telah ditetapkan organisasi pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktifitas personel dalam era kompetisi yang semakin meningkat telah menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi.⁸

Pada pokok ini, organisasi memang harus cerdas untuk menyusun program kerja guna mendorong produktivitas dan pengembangan. Dalam hal ini bagaimana menekan program untuk meningkatkan kemampuan melalui kegiatan semacam pelatihan dan pengembangan.⁹

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidangnya akan tersendat-sendat.¹⁰ Tenaga kerja adalah sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Dalam bukunya Nawawi menyatakan bahwa pelatihan akan memberikan. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai

⁸ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2016). 9-10.

⁹ Siti Komala Dewi Agustin Rozalena, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan* (Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2016). 4.

¹⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2013). 137.

keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekeurangan dalam melaksanakan pekerjaan.¹¹

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik. Di bawah ini merupakan tabel kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Lampung dari tahun 2016 sampai dengan 2020:

Tabel 1

Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan Pada
PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan (Rp) Miliar
1	2016	11.001	583.581
2	2017	10.095	939.816
3	2018	9.168	1.037.775
4	2019	8.302	1.278.280
5	2020	7.402	1.074.304
6	2021	7.134	-

Sumber. Data Laporan *Annual Report* PTPN VII Lampung 2016-2021

Untuk mengukur kinerja karyawan, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu

¹¹ Daniel Arfan Aruan, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero)," *Jurnal Lmu Manajemen* 1, no. 2 (2013): 565-74.

maupun secara umum pada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung. Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klasifikasi sangat baik, baik dan, cukup selalu mengalami perubahan tiap tahunnya. Pada tahun 2016 kinerja karyawan bekerja dapat dikatakan cukup dengan nilai total aset perusahaan sebesar 583.581 M, pada tahun 2017 kinerja karyawan dapat dikatakan baik dengan nilai total aset 939.816, begitu pula dengan dengan tahun 2018 mengalami kenaikan kinerja dan dikatakan baik dengan nilai total aset 1.037.775 M, sedangkan pada tahun 2019, kinerja karyawan pada PTPN VII mengalami peningkatan yang signifikan yaitu dengan kinerja yang baik mendapatkan nilai total aset perusahaan sebesar 1.278.280, sedangkan pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan dan mendapatkan cukup dengan nilai total aset sebesar 1.074.304 M. Penurunan kinerja dari baik menjadi cukup, hal ini diakibatkan karena kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan seperti faktor kepribadian/individual, motivasi kerja, budaya organisasi. Sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Adanya penurunan kinerja karyawan pada PTPN VII maka berdampak pula pada penurunan margin keuntungan perusahaan.

PTPN VII **LEMBAR EVALUASI PASCA PELATIHAN**
(DIISI OLEH ATASAN PEKERJA PELATIHAN)

Nama Pelatikan: ...
 Tempat: ...
 Jenis Pelatihan (Dinas): ...
 Nama Instansi (Dinas): ...
 Lokasi: ...
 Nama Atasan: ...
 Jabatan: ...
 No. dan Edisi: ...

Pelatih akan diisi oleh pemastikan di bawah ini dengan mencantumkan tanda check (√) pada kolom skor. Pilihan skor terdiri dari angka 1 s.d 4. Pilihan angka yang tidak akan menggunakan angka dianggap pemastikan Anda: 1 = Sangat baik, 2 = Baik, 3 = Cukup, 4 = Buruk

PERILAKU BERSIKAP TERBUKA APA ADANYA SESUAI DENGAN BEKASIAS

I. Pengetahuan Kompetensi

No.	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
1.	Apakah menurut Anda pelatihan yang diikuti akan membantu Anda bekerja di masa mendatang?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Apakah pelatihan yang diikuti akan membantu Anda bekerja dengan menggunakan alat-alat yang baru?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Apakah pelatihan tersebut meningkatkan sikap dan perilaku positif yang berpengaruh?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Perilaku dan Sikap

No.	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
1.	Apakah pelatihan yang diikuti akan membantu Anda menerangkan dampak positif terhadap lingkungan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Apakah pelatihan tersebut meningkatkan kemampuan yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku positif yang dibutuhkan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Apakah pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan yang baru yang dibutuhkan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Apakah pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan yang baru yang dibutuhkan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Apakah pelatihan tersebut berpengaruh bagi peserta dalam menggunakan bahasa lisan yang benar dalam komunikasi?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Implementasi Hasil Pelatihan

No.	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
1.	Apakah setelah mengikuti pelatihan, peserta yang bersangkutan menyampaikan secara lisan atau tulisan dengan program pelatihan yang telah dibelajarnya?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Apakah peserta melaksanakan hasil belajarnya dengan sikap yang baik?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Apakah peserta melaksanakan hasil belajarnya dengan sikap yang baik?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. Kemampuan Berprestasi

No.	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
1.	Apakah peserta sudah bekerja secara mandiri dengan menggunakan hasil belajarnya?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Apakah peserta sudah bekerja secara mandiri dengan menggunakan hasil belajarnya?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Apakah peserta sudah bekerja secara mandiri dengan menggunakan hasil belajarnya?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Prestasi Akhir

No.	PERNYATAAN	SKOR			
		1	2	3	4
1.	Apakah Anda telah melakukan atau menerapkan hasil belajarnya dengan baik?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Apakah Anda telah melakukan atau menerapkan hasil belajarnya dengan baik?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Apakah Anda telah melakukan atau menerapkan hasil belajarnya dengan baik?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gambar 1
 Lembar Evaluasi Pasca Pelatihan

Berdasarkan Gambar 1 implementasi hasil pelatihan pada pertanyaan no 1 atasan peserta pelatihan memilih tidak setuju atau memiliki skor 2 yang berarti peserta tidak menyampaikan rencana tindak lanjut setelah mengikuti pelatihan sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam kegiatan pelatihan peserta pelatihan tidak menerima atau memahami materi pelatihan yang disampaikan oleh pemateri.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Bernadian dan Rusell mengatakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII persero merupakan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (*Technically-Spesified Rubber/TSR*), teh hitam, serta Gula Kristal Putih. PTPN VII Persero dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996 perusahaan perkebunan tersebut semula merupakan perkebunan milik belanda yang beroperasi di wilayah Sumatra Selatan dan Lampung. Melalui proses nasionalisasi, perusahaan tersebut diambil alih oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1957.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Jamsari bin Atan, Santhi Raghavan, Nik Hasna Nik Mahmood (2015) meneliti tentang *Impact of Training on Employees Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise*. Penelitian tersebut berfokus pada pengaruh pelatihan terhadap performa kerja karyawan. Cara perusahaan melatih karyawannya dapat mempengaruhi bagaimana performa kerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat membawa suatu peningkatan kinerja karyawan. Ameeq-ul-Ameeq, Furqan Hanif (2013) meneliti tentang *impact of Training on Employee's*

Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan yang bertujuan untuk mengetahui apakah program pelatihan yang dilakukan oleh departemen HR pada hotel tersebut dapat membantu karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan wawancara dan menyebarkan kuisioner sebagai metode yang digunakan untuk mendapatkan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa performa karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya program pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen hotel. Uzma Hafeez (2015) meneliti tentang *Impact of Training on Employee Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bidang industry farmasi di Karachi Pakistan. Dimana pelatihan dianggap sebagai variable independen. Penelitian ini meneliti 4 perusahaan farmasi yang melibatkan 356 karyawan sebagai responden. Analisis menunjukkan bahwa pelatihat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya mengungkapkan apabila semakin banyak karyawan mendapatkan pelatihan maka semakin efisien tingkat kinerjanya. R. Anitha, Dr. M. Ashok Kumar (2016) telah melakukan penelitian tentang *A Study on the Impact of Training on Employee Performance in Private Insurance Sector, Coimbstore District*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mempelajari factor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan melalui pelatihan dan untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia lainnya pada kinerja karyawan pada sektor asuransi swasta di Coimbatore. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terbentuknya produktivitas karyawan setelah dilakukannya program pelatihan. NushatNahida Afroz (2018) meneliti tentang *Effects of Training on Employee Performance*

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Judith Chepkemoi (2018) meneliti tentang *Effect of Incentives on Employee Performance at Kenya Forest Service Uasin Gishu Country*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenya Forest Service Uasin Gishu County. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif merupakan hal yang penting dalam kinerja organisasi. Penelitian ini juga merekomendasikan kepada dinas kehutanan dan pemerintah lainnya untuk merubah kembali sistem operasi mereka untuk meningkatkan pelayanan pelanggan, untuk menghasilkan citra yang lebih baik bagi organisasi. Sravan Kumar Reddy, Sarfraz Karim (2013) meneliti tentang *Impact of Incentives Schemes on Employee Performance: A Case Study of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari skema insentif performa pekerja, secara lebih spesifik, pengaruh terhadap produktivitas, motivasi, absensi, pergantian, moral pekerja, penghargaan terhadap karyawan yang efisien, kesehatan dan kerjasama tim. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan skema insentif memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan terlepas dari kenaikan gaji dan keuntungan lain yang diberikan perusahaan. Wallace NyakundiAtambo, Karanja Kabare, Charles Munene, Edward Nyaberi Mayogi (2013) meneliti tentang *The Role of Employee Incentives on Performance: a Survey of Public Hospital in Kenya*. Penelitian ini mencoba untuk menguji peran insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada rumah sakit umum di Kenya. Pada penelitian yang dilakukan, insentif menjadi variabel *independent* dan kinerja menjadi variabel *dependen*. Dan hasilnya menunjukkan bahwa insentif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun tingkat organisasi. Dr. Ashraf Mohammad Alfandi, Dr. Mohammad

Shabieb Alkawsawneh (2014) meneliti tentang *The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A case of Jordanian Travel and Tourism Institutions"*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada institusi pariwisata di Jordania. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif yang layak bagi karyawannya. Yang berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus mempunyai komitmen untuk memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Venny Ferari Veronika, Bambang Swasto, Mochammad Djudi (2018) meneliti tentang pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variable mediator motivasi kerja pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui gambaran insentif karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh signifikan insentif terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menghasilkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

– *A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh.* Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di sector perbankan di Tangail, Bangladesh dimana penelitian ini melibatkan karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan keterlibatan motivasi dan kepuasan kerja. Semua hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil juga mengungkapkan bahwa semakin banyak karyawan mendapatkan pelatihan maka

semakin efisien tingkat kinerjanya. Dalam pengelolaan sumber daya insani yang islami, tujuan pelatihan dan pengembangan masih ditambahkan lagi untuk pembentukan karakter yang islami dengan mengacu pada SAFT (*siddiq, amanah, fathonah, tabligh*), sedangkan yang menjadi tujuan dalam pelatihan konvensional hanyalah keterampilan pekerja dalam QS. Al-Alaq:1-5:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ٢ أَلَمْ يَكُنْ لَهُ كَلِمَةٌ إِذْ خُلِقَ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ٥

1. bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, 4. yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. (Q.S Al-Alaq:1-5).

Nasaruddin Umar menambahkan bahwa pemenuhan sumber daya manusia dengan kompetensi lengkap memang harus segera dilakukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, melalui proses rekrutmen dan pelatihan.

Pada penelitian di atas semakin menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Sehingga penulis menduga salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Kinerja seringkali di gambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lainnya. Meningkatkan kinerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Adapun dalam padangan

islam bahwa bekerja dengan giat adalah manifestasi dari kekuatan iman seseorang, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat AL-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (AL-Jumu'ah ayat 10).

Penjelasan ayat diatas yaitu sebuah perintah, perintah ini menunjukkan perintah Ibadah atau boleh, (dan carilah) carailah rezeki (karunia Allah dan ingat-ingat Allah) dengan ingatan (sebanyak banyaknya agar kamu beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Ayat ini menjelaskan bahwa kita harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari disamping itu bekerja juga sebagian dari ibadah namun dengan cara yang halal dan dikerjakan dengan ikhlas, maka dari itu kita harus banyak banyak mengingat Allah SWT agar mendapatkan lindungannya dan diberikan keberuntungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya penulis menduga bahwa insentif berperan sebagai variable mediasi, yang memediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja para karyawan yang mengikuti pelatihan. Berdasarkan uraian di atas penulis mengangkat judul “**Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam**”.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, agar penelitian dilaksanakan secara fokus. Maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari latar belakang bahwa perusahaan harus memberikan Pelatihan kerja agar memberikan inovasi bagi karyawan.
2. Kurangnya pelatihan kerja akan menimbulkan pencapaian tujuan perusahaan tidak stabil.
3. Peran insentif sebagai pemediasi.
4. Karyawan tidak melakukan pelaporan atau perencanaan tindak lanjut kepada perusahaan setelah melakukan pelatihan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap pemberian insentif karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?
4. Apakah pemberian insentif memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?
5. Bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai variabel mediasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap pemberian insentif karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.
4. Untuk mengetahui pemberian insentif memediasi hubungan pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.
5. Untuk menjelaskan pandangan ekonomi Islam mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai variabel mediasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.

F. Batasan Masalah

Penelitian menerapkan agar penelitian terfokus pada pokok permasalahan yang ada serta pembahasannya, sehingga dari tujuan yang telah ditetapkan diharapkan oleh penelitian tidak menyimpang. Penelitian ini dibatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti dan menganalisis terkait pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara VII, terutama sebagai bahan pedoman, acuan, kebijakan-kebijakan berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan lebih efektif dan lebih baik lagi.
2. Bagi Fakultas Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada peneliti-peneliti yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila menempuh jenjang dunia kerja di instansi pemerintah dalam hal-hal yang berhubungan dengan kinerja.

H. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah melakukan terkait pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemberian intensif sebagai variabel mediasi, hasil dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Muatir Muhammad Husen Ernur, Machasin, dan Marhadi dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat assosiatif dengan menggunakan analisis jalur dan sampel yang digunakan 33 orang atau responden, dimana variabel Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikansi dan positif Motivasi Karyawan pada PT. Gulang Medica Indah,

selanjutnya Variabel Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.¹²

Terdapat Perbedaan dan kesamaan yaitu kesamaan dalam membahas adanya variabel Pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dan menggunakan metode penelitian analisis jalur, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat atau objek penelitian dan sampel yang digunakan oleh penelitian sekarang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Indah Sari dalam jurnal berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y), metode penelitian yang dipakai adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dengan variabel lain. Hasil penelitian yang dilakukan secara simultan membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan.¹³

Terdapat perbedaan dan kesamaan pada penelitian terdahulu yaitu kesamaan dalam membahas variabel pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian dan metode penelitian dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian terdahulu tidak.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto dalam jurnalnya berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

¹² Marhadi Mutair Muhammad, Machasin, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru,” *JOM FEKON* 1, no. 2 (2014).

¹³ Rini Astuti and Indah Sari, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan,” *Seminar Nasional Royal (SENAR)* 1, no. 1 (2018): 461–64.

pada CV Haragon Surabaya”. Penelitian ini menggunakan populasi dalam penelitian berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan¹⁴.

Terdapat perbedaan dan kemasan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaan dalam pengukuran populasi dan sampel serta berbeda tempat penelitian dan objek penelitian. Adapun kesamaannya ialah sama-sama menjelaskan hal mengenai variabel pelatihan kerja dan variabel Kinerja Karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pad PT. *Paradise Island Furniture*” Penelitian ini Termasuk kategori Penelitian assosiatif kasual dengan menggunkan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan¹⁵.

Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ada beberapa variabel yang tidak memiliki kesamaan, serta tempat dan objek penelitian yan berbeda. Kesamaan dari penelitian ini ialah adanya variabel Pelatihan kerja.

¹⁴ Leonando Agusta et al., “Karyawan Cv Haragon Surabaya,” *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya* 1, no. 3 (2013): 9.

¹⁵ Safitri Indriyani, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi,” *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, no. 1 (2015): 2015, <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Edi Suartana, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra¹⁶ dalam jurnal yang berjudul “Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini menggunakan Metode Pengumpulan Data dengan metode pencatatan dokumen dan analisis uji beda dengan SPSS. Hasil Penelitiannya pengujian hoipotesis menunjukkan bahwa H_0 Ditolak jadi yang berarti bahwa adanya dampak sebelum atau sesudah Pelatihan pada PT Bussan *Auto Finance Tbk.* Dan adanya Peningkatan Keuntungan Setelah Pelatihan.

Terdapat Persamaan dan Perbedaan yaitu sama-sama membahas dengan variabel Pelatihan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan, perbedaan terdapat pada metode penelitian dan tempat serta objek penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, siswidiyanto, sukanto dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplatori dengan pendekatan kuantitatif, variabel bebas adalah pendidikan X1 dan pelatihan X2. Hasil penelitian didalam jurnal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat Persamaan dan Perbedaan yaitu sama-sama membahas dengan variabel Pelatihan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan, perbedaan terdapat pada metode penelitian dan tempat serta objek penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Relu Agustine dalam jurnal yang berjudul “*effect of training, motivation and work environment on physicians' performance*” didalam jurnal tersebut berusaha menetapkan dan menganalisis pengaruh

¹⁶ I Wayan Suwendra Putu Edi Sudiartana, Dr. I Wayan Bagia, “Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2016).

pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter, metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter.

Persamaan dan perbedaan yaitu sama-sama membahas dengan variabel pelatihan dan Variabel Kinerja, perbedaan terdapat pada metode penelitian dan tempat serta objek penelitian.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari tiga penelitian bagian awal, isi, dan akhir, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pada bab pertama berisi tentang pendahuluan. Penegasan judul, membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Pada bab kedua membahas landasan teori, kerangka berpikir dan hipotesis. Dalam bab ini akan menyajikan teori-teori yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan yang dihadapi, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ketiga membahas mengenai metode penelitian. Meliputi pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Pada bab keempat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan. Seperti deskripsi objek penelitian, hasil olah data dan pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bab kelima berisi tentang penutup yaitu mengenai kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang akan disampaikan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian insentif.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dimana semakin banyak pelatihan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dimana semakin tinggi insentif maka akan semakin baik kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pemberian insentif memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi pemberian insentif melalui pelatihan kerja yang positif membuat meningkatnya kinerja karyawan.
5. Pandangan Ekonomi Islam tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pandangan Islam dalam pemberian insentif pada karyawan terkait kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung sudah menjalankan dengan syariat Islam bersikap adil atas

pemberian imbalan, tidak membeda-bedakan karyawan lainnya.

B. Rekomendasi

1. Bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung, untuk meningkatkan kinerja maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel-variabel yang lain yang dapat memengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan agar menambah keakuratan penelitian.



DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Aedy, Hasan. *Etika Bisnis Islam (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Agustin Rozalena, Siti Komala Dewi. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup, 2016.
- Al-Bukhari, Abi Abdillah Muhammad bin Ismail. *Shahih Bukhari Juz 2*. Bandung: CV Ponegoro, 2009.
- Ath-Thabari, Abu Ja'far bin Muhammad Jarir. *Terjemah Tafsir Ath-Thabari*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Beekun, Rafk Issa. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- . *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2011.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Husein, Umar. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Jabir Al-Jazairi, Abu Bakar. *Terjemah Tafsir Al-Qur'an Al-Aisar*. Jakarta: Team Darus Sunnah, 2011.
- Jogianto, Hartono. *Hartono Jogianto*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Malayu hasibuhan. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: PT Remaja Rendakarya, 2009.

- Mathis, Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mohammad Hidayat. *An Introduction To The Sharia Economic*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2010.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Empat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Noor Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus*. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2019.
- Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Oemar Hamalik. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Onita Sari Sinaga. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Purnaya, I Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2016.
- Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averoes Press, 2010.
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- . *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- Yohanes Arianto, Budi Nugroho. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Yusuf, Burhauddin. *Manajeen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017.

Jurnal

- Agusta, Leonando, Madiono Sutanto, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. "Karyawan Cv Haragon Surabaya." *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya* 1, no. 3 (2013): 9.

- Aruan, Daniel Arfan. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero)." *Jurnal Lmu Manajemen* 1, no. 2 (2013): 565–74.
- Astuti, Rini, and Indah Sari. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan." *Seminar Nasional Royal (SENAR)* 1, no. 1 (2018): 461–64.
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Wayan Gede Supartha, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3 (2017): 1265–90.
- Hidayat, Irwana. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department Di the Trans Luxury Hotel Bandung." *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure* 11, no. 2 (2014): 85–98.
- Mutair Muhammad, Machasin, Marhadi. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru." *JOM FEKON* 1, no. 2 (2014).
- Pering, I Made Anom Arya. "Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-PLS 3.0" 03, no. 02 (2021): 28–48.
- Putu Edi Sudiartana, Dr. I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. "Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2016).
- Rahmayani, Azizah Nur. "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Surabaya Dan Sidoarjo." *JESTT* 1, no. 1 (2014): 22–36.
- Safitri Indriyani. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi." *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, no. 1 (2015): 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.
- Sukirwan Arwan. "Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Pada Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta Dan Tinjauannya Menurut Islam." *Jurnal Imam Bonjol: Kajian Ilmu Informasi Dan Perpustakaan* 2, no. 1 (2018): 36–55.
- Zaputri, Anggi Rizki, Kusdi Rahardjo, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2013, 1–8.

Sumber Online

“No Title,” 2022. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573>.

Wawancara

Eko Budiantoro dan Slamet Wahyudi, “Pelatihan Kerja Terhadap Pemberian Insentif”, *Wawancara*, 17 Desember 2021.

Siswanto, “Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Wawancara*, 31 Januari 2022.

Into Indradi, “Pelatihan Kerja Terhadap Pemberian Insentif”, *Wawancara*, 17 Desember 2021.

