

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KARYAWAN DENGAN BONUS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara  
Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh :**

**Dheni Kurnia Bayu**

**NPM : 1951040274**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KARYAWAN DENGAN BONUS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh :  
Dheni Kurnia Bayu  
NPM : 1951040274**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I**

**: Fatih Fuadi, M.S.I**

**Pembimbing II**

**: Vicky F Sanjaya, M.Sc.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. PGN Bandar Lampung belum merata. Hal tersebut dapat dilihat bahwa ada karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan sebanyak 4 kali dalam 1 tahun dan ada juga karyawan yang mendapatkan 1 pelatihan dalam satu tahun bekerja. Di PT. PGN Bandar Lampung berdasarkan pra riset yg peneliti lakukan bahwa didapat hasil baru 40% dimensi motivasi kerja di item imbalan yang layak karyawan memilih setuju, artinya imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan pemberian *reward*/penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Masih banyak karyawan yang merasa belum puas atas bonus kerja yang diberikan oleh PT. PGN Bandar Lampung kepada karyawan, hal ini menjadikan data awal bahwa divisi yang berwenang atas pengelolaan SDM harus bisa membaca situasi tersebut, ini guna untuk mengoptimalkan motivasi karyawan agar bisa lebih maksimal dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. PGN Bandar Lampung. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang diambil dengan cara *nonprobability sampling* dengan teknik *random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji hipotesis yang diolah menggunakan SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. PGN Bandar Lampung, bonus kerja memperkuat atau memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. PGN Bandar Lampung. Pandangan Islam mengenai motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung sudah sesuai dengan syariat Islam.

**Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Bonus Kerja.**

## ABSTRACT

*The training provided by the company to employees of PT PGN Bandar Lampung has not been evenly distributed. It can be seen that there are employees who have received training 4 times in 1 year and there are also employees who get 1 training in one year of work. At PT PGN Bandar Lampung based on pre-research conducted by researchers, it was found that only 40% of the dimensions of work motivation in the item decent rewards employees chose to agree, meaning that the rewards obtained were not in accordance with the provision of rewards/awards to employees who had achievements. There are still many employees who feel dissatisfied with the work bonus given by PT PGN Bandar Lampung to employees, this makes the initial data that the division in charge of HR management must be able to read the situation, this is in order to optimize employee motivation to be more optimal at work.*

*This research uses a quantitative approach method. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees of PT PGN Bandar Lampung. The sample used was 30 people taken by nonprobability sampling with random sampling technique. The data analysis used is using hypothesis testing which is processed using SmartPLS 3.*

*The results of this study indicate that the job training variable has a positive and significant effect on employee motivation at PT PGN Bandar Lampung, work bonuses strengthen or moderate the effect of job training on employee motivation at PT PGN Bandar Lampung. The Islamic view of employee motivation at PT PGN Bandar Lampung is in accordance with Islamic law.*

**Keywords: Job Training, Employee Motivation, Job Bonus.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dheni Kurnia Bayu  
NPM : 1951040274  
Jurusan/prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Bonus Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut 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, 16 Juli 2023

Penulis,



**Dheni Kurnia Bayu**  
NPM. 1951040274





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

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Bonus Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung)**

**Nama : Dheni Kurnia Bayu**

**NPM : 1951040274**

**Prodi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqasyahkan 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 Prodi Manajemen Bsin is 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 Suratman, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Bonus Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung)” disusun oleh Dheni Kurnia Bayu, NPM: 1951040274, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jumat, 09 Juni 2023.

**Tim Penguji**

**Ketua** : Dr. Erike Angraini, M.E., Sy

**Sekretaris** : Desi Nurhabibah, M.E

**Penguji I** : Siska Yuli Anita, M.M

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

**Penguji III** : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA**

**NIP. 197009262008011008**

## MOTTO

لَهُ مَا قَبْلَتْ مَنْ بَيْنَ ۖ وَ ۖ يَ حَفَظُوا مِنْ أَمْرًا ۖ نَ لَا يُدِيرُ مَا  
سَنَ دَيِّ ۖ نَهُ خَافُوا ۖ اِ  
و

قَوْمٍ حَتَّى يُعَيِّدَ ۖ بِأَنْفُسِهِمْ ۖ إِذَا أَرَا ۖ و ۖ عَاذُوا ۖ و ۖ مَا  
رُؤُوا ۖ مَ ۖ دَأُؤُوا ۖ رَدُّهُ ۖ هَمَّ

مَنْ تُوِيَ اللَّهُ مِنْ وَالٍ ۱۱

*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

(QS.Ar-Rad:11)





## 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 Subagiyono dan Ibu Sutimah 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 jalan-Nya. Terimakasih juga kepada kakakku Deky Priambono terimakasih semangatnya, terimakasih doa dan dukungannya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Dheni Kurnia Bayu dilahirkan di Patoman, pada tanggal 01 April 2001. Merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Subagiyono dan Ibu Sutimah. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang Sekolah Dasar di SD N 1 Patoman. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP N 1 Patoman. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMA N 1 Waringin Kurung. Pada tahun 2019 juga penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



## 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 “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Bonus Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung)”. 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. Teman-Temanku Salsa, Solihin, Dane Anjas, Arif, Deko, Danit, Aul, Andini dan seluruh teman-teman MBS angkatan 2019. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat dan motivasinya selama ini. Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 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 Juni 2023

Penulis

Dheni Kurnia Bayu  
NPM. 1951040274



## 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 .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	14
H. Sistematika Penulisan.....	25
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani.....	29
4. Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam.....	30
B. Pelatihan Kerja .....	33
1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	33
2. Metode Pelatihan Kerja .....	34
3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja .....	35

4. Indikator Pelatihan Kerja .....	36
5. Pelatihan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	37
C. Motivasi Karyawan .....	41
1. Pengertian Motivasi.....	41
2. Tujuan Pemberian Motivasi .....	42
3. Indikator Motivasi.....	43
4. Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	44
D. Bonus Kerja .....	47
1. Pengertian Bonus Kerja .....	47
2. Jenis-Jenis Bonus .....	48
3. Tujuan Pemberian Bonus.....	49
4. Indikator Bonus Kerja .....	50
5. Bonus Kerja Dalam Perspektif Islam .....	50
E. Perspektif Ekonomi Islam.....	51
1. Pengertian Ekonomi Islam .....	51
2. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam.....	52
F. Kerangka Pemikiran.....	54
G. Pengajuan Hipotesis .....	54

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	58
B. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian .....	58
C. Data dan Sumber Data .....	58
1. Data Primer.....	58
2. Data Sekunder.....	59
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel.....	59
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Definisi Operasionalisasi Variabel .....	60
1. Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	60
2. Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....	61
3. Variabel Moderasi.....	61
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas .....	64

H. Uji Hipotesis .....	64
------------------------	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	67
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
2. Analisis dan Diskusi.....	67
a. Deskripsi Responden .....	67
b. Deskripsi Jawaban Responden .....	69
c. Uji Instrumen.....	71
1) Uji Validitas.....	71
2) Uji Reliabilitas .....	73
d. Uji Hipotesis.....	74
B. Pembahasan.....	75

#### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi.....	81

<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>82</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Pelatihan Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung Tahun 2021-2022 .....	6
Tabel 2 Kategori Motivasi Menurut Arikunto.....	8
Tabel 3 Data Motivasi Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung Tahun 2021-2022 .....	8
Tabel 4 Pemberian Bonus Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung Tahun 2021-2022 .....	11
Tabel 5 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 6 Operasional Variabel.....	61
Tabel 7 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 9 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
Tabel 10 Tanggapan Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja .	69
Tabel 11 Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Karyawan.....	70
Tabel 12 Tanggapan Responden Pada Variabel Bonus Kerja .....	70
Tabel 13 Hasil Uji Validitas .....	72
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 15 Total <i>Effect</i> .....	74
Tabel 16 Hasil Koefisien Determinasi .....	75



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran .....	54
Gambar 2 Hasil Analisis Jalur Kuisisioner .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuisisioner Penelitian .....	91
II. Deskripsi Responden .....	96
III. Hasil Uji Validitas.....	98
IV. Hasil Uji Reliabilitas.....	99
V. Total Effect.....	99
VI. Hasil Koefisien Determinasi.....	99
VII. Dokumentasi .....	100



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum pembahasan lebih lanjut tentang skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian judul. Hal ini bertujuan untuk menghindari pernafsiran yang berbeda diantara para pembaca. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan maksud yang jelas dan terhindar dari kekeliruan dalam memahami skripsi ini, maka diperlakukan adanya ulasan terhadap arti dan maksud dari beberapa istilah dalam skripsi tersebut, sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk memperbaiki motivasi karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.<sup>2</sup>

#### 3. Motivasi Karyawan

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT. Grammedia Pustaka Utama, 2011). 747.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). 43.

<sup>3</sup> Andrey Satya Darmawan, Djahmur Hamid, and Muhammad Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)," *Jurnal Lentera Bisnis* 8, no. 1 (2019): 3.

#### 4. Bonus Kerja

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran motivasi. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pembayaran bonus bisa secara tunai atau ditunda.<sup>4</sup>

#### 5. PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung

Perusahaan Gas Negara (PGN) adalah perusahaan nasional Indonesia terbesar di bidang transportasi dan distribusi gas bumi yang berperan besar dalam pemenuhan gas bumi domestik. PGN secara berkesinambungan mengintegrasikan rantai bisnis gas bumi dari hulu sampai hilir demi melayani masyarakat. Resmi menjadi Perusahaan Gas Negara pada 13 Mei 1965, kiprah PGN telah dimulai sejak era kolonial. Banyak hal terjadi selama lebih dari satu setengah abad. PGN telah mengarungi sejarah panjang industri gas di Indonesia.<sup>5</sup>

Dengan demikian, yang dimaksud penulis dari judul diatas adalah bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan dengan bonus kerja sebagai moderasi khususnya di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Bandar Lampung.

### B. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan motivasi 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

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018). 49.

<sup>5</sup> <http://pgn.co.id>



menghadapi persaingan. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang penting bagi suatu perusahaan untuk 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 dengan meningkatkan motivasi yang akan berimbas pada kinerja perusahaan.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> Untuk mendapatkan suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, peranan manusia sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan suatu usaha karena manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Imeldi Maria Taroreh, "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 4 (2014): 90–102.

<sup>7</sup> Mahadin Shaleh Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018). 11.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja,awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.<sup>8</sup> Permasalahan penelitian yang dapat didefinisikan permasalahannya sebagai berikut, kurangnya wawasan tentang perkembangan teknologi yang baru bagi karyawan lama maupun yang baru masuk, pencapaian produktifitas karyawan yang kurang optimal, kurangnya motivasi karyawan untuk menemukan hal yang baru, adanya manfaat dan kemudahan yang di timbulkan setelah dilaksanakannya pelatihan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja.

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju, apa lagi dalam mengantisipasi kemajuan teknologi. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi karyawan, karena keterampilan dan keahlian sangat diperlukan dalam setiap aktivitas perusahaan. Apabila setiap karyawan telah memiliki keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka hal ini mendorong karyawan kearah peningkatan kualitas kerjanya Pelatihan merupakan suatu usaha dalam rangka membina tenaga kerja, yaitu ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>9</sup> Pemberian pelatihan dianggap sangat penting dalam membentuk karakter karyawan, karena mayoritas karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada

---

<sup>8</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001). 18.

<sup>9</sup> Dessy Erisandi, *Motivasi Pegawai* (Padang: Rineka Cipta, 2015). 44.

sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi.<sup>10</sup>

Terjadi perbedaan penelitian terdahulu (gap teoritis) yang dilakukan oleh Darmawan, Supartha dan Rahyuda,<sup>11</sup> Rosita,<sup>12</sup> Djamhur dan Prasetya,<sup>13</sup> Yuni,<sup>14</sup> serta Meidita<sup>15</sup> yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Aksha,<sup>16</sup> Yuniior,<sup>17</sup> Fadjri,<sup>18</sup> Nurhayat dan Wahyuni<sup>19</sup> serta Siregar<sup>20</sup> yang menunjukkan bahwa pelatih tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017). 116.

<sup>11</sup> Yuyun Yuniar Darmawan, 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* 6, no. 3 (2017): 1265–90.

<sup>12</sup> Rosita, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau" (UIN Suska Riau, 2012).

<sup>13</sup> Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, and Arik Prasetya, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 15, no. 2 (2014): 1–10.

<sup>14</sup> Sri Wisma Yuni, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Intrinsic Reward Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)," *Jurnal Manajemen Bung Hatta* 3, no. 2 (2013): 1–18.

<sup>15</sup> Anggi Meidita, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 226–37.

<sup>16</sup> Saleh Aksha, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD Cooperative Micro Finance Kabupaten Bireun," *Variasi* 4, no. 1 (2013): 77–94.

<sup>17</sup> David Roge Yuniior, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar," *Management* 2, no. 1 (2017): 1–14.

<sup>18</sup> T Khairul Fadjri, "Pengaruh Pelatihan Pemberian Makan Pada Bayi Dan Anak (PMBA) Terhadap Keterampilan Konseling Dan Motivasi Bidan Desa," *Action: Aceh Nutrition Journal* 2, no. 2 (2017): 97, <https://doi.org/10.30867/action.v2i2.61>.

<sup>19</sup> Yayat Nurhayat and Sri Wahyuni, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan* 3, no. 2 (2021): 121–30, <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038>.

<sup>20</sup> August Siregar, "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) Di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur," *Methosika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist* 3, no. 2 (2020): 113–19, <https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.44>.

PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan sudah menjadi perhatian yang sangat penting oleh Divisi Sumber Daya Manusia/HRD di PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung Kantor Cabang Area Lampung, diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi dan program reward untuk karyawan yang berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi.<sup>21</sup> Berikut adalah data pelatihan kerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung tahun 2021-2022 dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1  
Data Pelatihan Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara  
Bandar Lampung Tahun 2021-2022

Kelompok	Tahun 2021						Total	Tahun 2022						Total
	Jumlah Pelatihan							Jumlah Pelatihan						
	>4	4	3	2	1	0		>4	4	3	2	1	0	
Operation Manager			1				1		1					1
Supervisor Operation		1					1			1				2
Staff Administrasi	1			1	1		3		1				1	2
Operator Pengisian Bahan Bakar			1				1			2			5	7
Customer Service	2	3		2	6		13			1			4	5
Operasional Pemasar	1			2	2		5			1			3	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Sumber Data: HRD PT. PGN Bandar Lampung, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. PGN Bandar Lampung belum merata. Hal tersebut dapat dilihat bahwa ada

<sup>21</sup> Ibid. 76.



karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan sebanyak 4 kali dalam 1 tahun dan ada juga karyawan yang mendapatkan 1 pelatihan dalam satu tahun bekerja.

Melihat kondisi diatas, bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung Kantor Cabang Area Lampung, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen. Bagi masyarakat perilaku dan tampilan yang ditunjukkan merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka.<sup>22</sup>

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin karyawan tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin dijalankan perusahaan, sebab bagi karyawan tersebut sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karirnya.<sup>23</sup>

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Salah satu yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> <http://pgn.co.id>

<sup>23</sup> Ibid. 77.

<sup>24</sup> Onong Uchjana Effendy, *Human Relations Dan Public Relations* (Bandung: CV Mandar Maju, 2009). 75.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk lebih memaksimalkan motivasi kerja yang akan berimbas pada kinerja karyawannya tersebut, perusahaan hendaknya meninjau kembali proses pelatihan dan pemberian bonus kepada karyawannya karena jika pelatihan dan bonus yang diterima karyawan semakin besar maka motivasi karyawan akan meningkat.<sup>25</sup> Berikut adalah kategori motivasi menurut Arikunto:<sup>26</sup>

Tabel 2  
Kategori Motivasi Menurut Arikunto

Persentase	Kategori
80% < p < 100%	Sangat Tinggi
65% < p < 80%	Tinggi
55% < p < 65%	Sedang
40% < p < 55%	Rendah
0% < p < 40%	Sangat Rendah

Sumber Data: Suharsimi Arikunto, 2001

Berikut adalah data motivasi karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung tahun 2021-2022 dalam tabel 3:

Tabel 3

Data Motivasi Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara  
Bandar Lampung Tahun 2021-2022

No.	Dimensi Motivasi	Kriteria Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
<b>Motivasi Instrinsik</b>			
1.	Pengakuan	65%	35%
2.	Kesempatan untuk berkembang	75%	25%

<sup>25</sup> Ibid. 1701.

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001). 245.

Motivasi Ekstrinsik			
1.	Pengawasan	55%	45%
2.	Kebijakan/prosedur perusahaan	65%	35%
3.	Imbalan yang layak	40%	60%
4.	Lingkungan pekerjaan	70%	30%
5.	Kondisi pekerjaan	60%	40%

Sumber Data: PT. PGN Bandar Lampung, 2023

Arikunto menyatakan bahwa standar motivasi adalah 100% kategori sangat tinggi, sedangkan di PT. PGN Bandar Lampung berdasarkan pra riset yg peneliti lakukan bahwa didapat hasil baru 40% dimensi motivasi kerja di item imbalan yang layak karyawan memilih setuju, artinya imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan pemberian *reward*/penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi seperti yang ada di tabel 4.

Studi terdahulu yang terkait penelitian bonus kerja membuktikan hasil yaitu antara bonus kerja dengan motivasi karyawan terdapat pengaruh secara positif serta signifikan, penelitian tersebut yang dilakukan oleh Tatasari,<sup>27</sup> Sampurno, Sumadi, Herlambang,<sup>28</sup> dan Nurfarhana<sup>29</sup>. Sedangkan terdapat penelitian yang menyatakan antara bonus kerja dengan motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh yang dilakukan oleh

<sup>27</sup> Titis Tatasari, "Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Lamongan Integrated Shorebase (LIS)," *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 689–97.

<sup>28</sup> Boy Sampurno, Sumadi Sumadi, and Toni Herlambang, "Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember," *Jurnal Sains Manajemen Dan Manajemen Indonesia* 10, no. 2 (2020): 194–205, <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>.

<sup>29</sup> Syarifah Nurfarhana and Salmah Said, "Pendekatan Syariah Dalam Pemberian Gaji Dan Bonus Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *Mashrafiyah Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah* 1, no. 1 (2017): 105–15.

Herlandi,<sup>30</sup> Khairuddin,<sup>31</sup> dan Pradita.<sup>32</sup> Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan maka dapat dilihat terdapat suatu kesenjangan hasil penelitian.

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran motivasi. Kriteria yang mendapatkan bonus disini adalah apabila karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, jabatan/posisi, dan pekerjaan rutin karyawan selesai tepat waktu. Sedangkan indikator bonus adalah uang.<sup>33</sup> Bonus sering dianggap sebagai faktor yang dominan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwasanya untuk mendapatkan kompensasi yang baik, karyawan dapat meningkatkan pencapaian targetnya. Dengan melampaui target tersebut membuat karyawan mendapatkan bonus dari pencapaian tersebut. Dengan adanya pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan akan membuat motivasi yang dihasilkan pun sangat baik.<sup>34</sup>

Berikut adalah data pemberian bonus karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung tahun 2021-2022 dalam tabel 4:

<sup>30</sup> Herlandi, "Pengaruh Pelatihan Dan Bonus (Reward) Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan" (UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021).

<sup>31</sup> Khairuddin, "Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Tso (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Persepektif Ekonomi Islam" (UIN Antasari Banjarmasin, 2020).

<sup>32</sup> Mochamad Yanuar Pradita, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang," *Journal of Innovation in Business and Economics* 7, no. 2 (2016): 95, <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>.

<sup>33</sup> Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, and Rizki Mia Audina, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Syntax Transformation* 2, no. 12 (2021): 1700–1704, <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>.

<sup>34</sup> Maryadi, "Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar," *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 11, no. 1 (2016): 11–21, <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.13>.

Tabel 4  
Pemberian Bonus Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara  
Bandar Lampung Tahun 2021-2022

No.	Respon	Puas	Persentase	Tidak Puas	Persentase	Total
1.	Gaji yang diberikan perusahaan	16	53,33%	14	46,67%	<b>100%</b>
2.	Cuti yang diberikan	15	50%	15	50%	<b>100%</b>
3.	Tunjangan	18	60%	12	40%	<b>100%</b>
4.	Jaminan hari tua	19	63,33%	11	36,67%	<b>100%</b>
5.	Tunjangan Hari Raya (THR)	15	50%	15	50%	<b>100%</b>
6.	Pemberian <i>reward</i> /penghargaan	13	43,33%	17	56,67%	<b>100%</b>

Sumber Data: PT. PGN Bandar Lampung, 2023

Data diatas menunjukkan masih banyak karyawan yang merasa belum puas atas bonus kerja yang diberikan oleh PT. PGN Bandar Lampung kepada karyawan, hal ini menjadikan data awal bahwa divisi yang berwenang atas pengelolaan SDM harus bisa membaca situasi tersebut, ini guna untuk mengoptimalkan motivasi karyawan agar bisa lebih maksimal dalam bekerja. Alasan menggunakan bonus sebagai moderasi adalah menurut Diery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* yang dikutip oleh Rahmawati berpendapat bahwa dengan pemberian bonus dapat meningkatkan motivasi kerja.<sup>35</sup> Para karyawan harus memiliki motivasi kerja karena saat seseorang mempunyai motivasi kerja, maka pekerjaan yang dilakukan akan terarah sesuai tujuan yang telah ditetapkan,

<sup>35</sup> Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung," *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* 1, no. 1 (2013): 1-16, <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6..>

sesuai dengan hadist tentang motivasi yaitu:

لَنْ أَعْرُضَ لِحُجْبٍ إِذَا عَلَّ أَحْكَمُ عَلًّا أَنْ يُفِيَهُ

*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukannya dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)”. (HR. Thabrani).*

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Bonus Kerja Sebagai Variabel Moderasi dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung)”**.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka agar peneliti dapat melakukan dengan baik serta pembahasan yang ada tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, juga untuk mempermudah melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, peneliti membatasi penelitian hanya fokus dengan membahas permasalahan pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan dengan bonus kerja sebagai variabel moderasi dalam prespektif ekonomi Islam (Studi Pada PT Perusahaan Gas Negara Bandar Lampung).

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung?
2. Apakah bonus kerja memoderasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT PGN Bandar Lampung?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam mengenai motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung?



## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas. Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bonus kerja memoderasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap motivasi kerjakaryawan PT PGN Bandar Lampung.
3. Untuk menjelaskan tinjauan ekonomi Islam mengenai motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis, namun juga bermanfaat bagi pembaca. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai berikut:

### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maupun masyarakat serta berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan dengan bonus kerja sebagai variabel moderasi.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Bagi PT Perusahaan Gas Negara**

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan motivasi karyawan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai saran untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 5  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Rangga Puger Raharjo (2010)	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang))	Kuantitatif	Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <sup>36</sup>

<sup>36</sup> Raharjo, Hamid, and Prasetya, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)."

2.	Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja DiPrama Sanur Beach- Bali	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. <sup>37</sup>
3.	Rosita (2012)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Pendapatan Provinsi Riau	Kuantitatif	Hasil penelitian adalah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja

<sup>37</sup> Darmawan, Supartha, and Rahyuda, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali."

				karyawan. <sup>38</sup>
4.	Revi Lisnandar (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Cimahi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan motivasi karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cimahi dapat dikatakan cukup baik. Pengaruh dimensi yang dominan adalah peserta pelatihan dengan koefisien sebesar 33,7%. Sedangkan secara simultan pelaksanaan pelatihan koefisiennya sebesar 77,6%. <sup>39</sup>

<sup>38</sup> Rosita, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau."

<sup>39</sup> Revi Lisnandar, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Cimahi" (Universitas Pasundan, 2016).

5.	Ni Nengah Sarinadi (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD User Logam Desa Temukus	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UDSurya Logam dapat disimpulkan bahwa faktor kebutuhan dengan nilai varian sebesar 59,492%, faktor tingkat pendidikan dan pelatihan dengan nilai varian sebesar 16,029%, faktor kepuasan kerja dengan nilai varian sebesar 10,657%, faktor kondisi lingkungan kerja dengan nilai varian sebesar 6,469%, kompensasi yang memadai dengan nilai varian sebesar 4,678%. <sup>40</sup>
----	---------------------------	--	------------	--

---

<sup>40</sup>Ni Nengah Sarinadi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD User Logam Desa Temukus," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4, no. 1 (2014): 1–14.

6.	Sri Wisma Yuni (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan <i>Intrinsic Reward</i> Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan diperoleh nilainya sebesar 0,767 bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 4,256 dan sig. 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi pegawai. <sup>41</sup>
----	-----------------------	--	-------------	--

---

<sup>41</sup> Sri Wisma Yuni, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan *Intrinsic Reward* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)."



7.	Saleh Aksha (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD <i>Cooperative Micro Finance</i> Kabupaten Bireun	Kuantitatif	Hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk pelatihan kerja sebesar 0,052 dan t tabel pada tingkat sig 5% adalah sebesar 2,048 jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap motivasi kerja karyawan koperasi ASD <i>cooperative micro finance</i> Kabupaten Bireun. <sup>42</sup>
----	--------------------	--	-------------	--

---

<sup>42</sup> Saleh Aksha, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD Cooperative Micro Finance Kabupaten Bireun."

8.	Khaiuruddin (2020)	Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-Tso(Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pemberian gaji sesuai prinsip ekonomi Islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan pemberian bonus sesuai prinsip ekonomi Islam secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. <sup>43</sup>
----	--------------------	---	-------------	--

---

<sup>43</sup> Khaiuruddin, "Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-Tso (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam" (UIN Antasari Banjarmasin, 2020).

9.	Maryadi (2017)	Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaji mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (2) Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (3) Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari tanggapan responden bahwa dengan adanya fasilitas yang nyamandalam bekerja maka mereka dapat memiliki motivasi kerja
----	----------------	---	-------------	---

				yang tinggi. <sup>44</sup>
10.	Syarifah Nurfarhana (2016)	Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pemberian bonus yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai. <sup>45</sup>

Sumber Data: Data diolah, 2023

<sup>44</sup>

<sup>45</sup> Syarifah Nurfarhana, "Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan" (UIN Alauddin Makassar, 2016).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti:

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangga Puger Raharjo tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang)” adalah tidak meneliti tentang kinerja pegawai melainkan menggunakan bonus kerja sebagai moderasi, dan berbeda tempat penelitian.
2. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, dan Agoes Ganesha Rahyuda tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach- Bali” adalah tidak meneliti tentang kinerja pegawai melainkan menggunakan bonus kerja sebagai moderasi, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.
3. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Pendapatan Provinsi Riau” adalah menggunakan bonus kerja sebagai moderasi berbeda tempat penelitian.
4. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Revi Lisnandar tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Cimahi” adalah menggunakan bonus kerja sebagai moderasi berbeda tempat penelitian.
5. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni NengahSarinadi tahun 2014 dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD User Logam Desa Temukus” adalah tidak menggunakan kualitatif melainkan metode kuantitatif, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.
6. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Sri Wisma Yuni tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan *Intrinsic Reward* Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)” adalah tidak meneliti tentang tingkat Pendidikan dan *intrinsic reward* melainkan bonus kerja sebagai moderasi, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.

7. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleh Aksha tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD *Cooperative Micro Finance* Kabupaten Bireun” adalah menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.
8. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairuddin tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-Tso (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam” tidak meneliti gaji melainkan pelatihan, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.
9. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryadi tahun 2017 “Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar” adalah tidak meneliti gaji juga fasilitas, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.
10. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarifah Nurfarhana tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” adalah tidak meneliti gaji, menggunakan bonus kerja sebagai moderasi dan berbeda tempat penelitian.



## **H. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN.**

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

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan, motivasi karyawan dan bonus kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

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

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja (X) terhadap motivasi karyawan (Y). Hal tersebut membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung.
2. Bonus kerja memoderasi atau memperkuat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi karyawan. Nilai sampel asli (O) membuktikan bahwa bonus kerja memoderasi atau memperkuat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi karyawan PT. PGN Bandar Lampung.
3. Perspektif Islam mengenai motivasi karyawan dalam sudut pandang Islam bekerja adalah suatu yang harus dilakukan yang mana bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan secara finansial, namun juga secara spiritual. Sudah seharusnya kita sebagai seorang muslim termotivasi untuk bekerja, pemberian gaji adalah bentuk imbalan dari jasa yang dilakukan dan kalau pemberian gaji menggunakan sistem yang tepat serta dengan prinsip adil dan layak maka itu bisa meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja dan memenuhi kebutuhannya, serta berdampak baik pula untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan.

#### **B. Rekomendasi**

1. Bagi karyawan PT. PGN Bandar Lampung, untuk meningkatkan motivasi karyawan, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan agar menambah keakuratan penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

### Buku

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. 1st ed. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Abdul Hamid Mursi. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan Al-Quran Dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press, 2018.
- Al-Bukhari, Abi Abdillah Muhammad bin Ismail. *Shahih Bukhari Juz 2*. Bandung: CV Ponegoro, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Grammedia Pustaka Utama, 2011.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004.
- Erisandi, Dessy. *Motivasi Pegawai*. Padang: Rineka Cipta, 2015.
- Fauzia, Ika Yunia, and Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam: Perspektif Maqashd Al-Syari'ah*. Sidoarjo: Kencana, 2014.
- Gitosudarmo, Indriyo. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPF, 2001.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Anggota IKAPI, 2018.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Jakarta: Gramedia, 2005.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

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, 2016.

Kadir, Amiruddin. *Dasar-Dasar Ekonomi Islam*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.

Mahadin Shaleh Nurdin Batjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

\_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

\_\_\_\_\_. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.

Maslow, Abraham H. *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1984.

Mathis, Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Mujahidin, Akhmad. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2017.

- Onong Uchjana Effendy. *Human Relations Dan Public Relations*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Priansa, Doni Juni, and Suwatno. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta, 2017.
- Suciati. *Psikologi Komunikasi Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Perspektif Islam*. Yogyakarta: Buku Litera, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Syahyuti. *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara, 2010.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.

### **Jurnal**

- 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, Andrey Satya, Djamhur Hamid, and Muhammad Djudi Mukzam. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)." *Jurnal Lentera Bisnis* 8, no. 1 (2019): 3.
- 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* 6, no. 3 (2017): 1265–90.
- Fadjri, T Khairul. "Pengaruh Pelatihan Pemberian Makan Pada Bayi Dan Anak (PMBA) Terhadap Keterampilan Konseling Dan Motivasi Bidan Desa." *AcTion: Aceh Nutrition Journal* 2, no. 2 (2017): 97. <https://doi.org/10.30867/action.v2i2.61>.
- Imeldi Maria Taroreh. "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 4 (2014): 90–102.
- Ismawati, I, and Intan Komalasari. "Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)." *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen* 2, no. 1 (2022): 78–89. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>.
- Juliningrum, Emmy, and Achmad Sudiro. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11, no. 4 (2013): 665–76.
- Laura Angelica, Tirza, Andi Nu Graha, and Sri Wilujeng. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 6, no. 1 (2020): 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>.
- Mahfud, Imam. "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* 2 (2019): 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>.



- Maryadi. "Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 11, no. 1 (2016): 11–21. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.13>.
- Meidita, Anggi. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2*, no. 2 (2019): 226–37.
- 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).
- Ni Nengah Sarinadi. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD User Logam Desa Temukus." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4, no. 1 (2014): 1–14.
- Nurfahna, Syarifah, and Salmah Said. "Pendekatan Syariah Dalam Pemberian Gaji Dan Bonus Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Mashrafiyah Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah* 1, no. 1 (2017): 105–15.
- Nurhayat, Yayat, and Sri Wahyuni. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan* 3, no. 2 (2021): 121–30. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038>.
- Nuruzzaman, Anas, Layla Chilyatul Baroroh, and Rizki Mia Audina. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Syntax Transformation* 2, no. 12 (2021): 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>.
- Pradita, Mochamad Yanuar. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang." *Journal of Innovation in Business and Economics* 7, no. 2 (2016): 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>.

- Raharjo, Rangga Puger, Djamhur Hamid, and Arik Prasetya. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 15, no. 2 (2014): 1–10.
- Rahmawati, Desi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung." *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* 1, no. 1 (2013): 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6>.
- 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.
- Saleh Akhsa. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi ASD Cooperative Micro Finance Kabupaten Bireun." *Variasi* 4, no. 1 (2013): 77–94.
- Sampurno, Boy, Sumadi Sumadi, and Toni Herlambang. "Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember." *Jurnal Sains Manajemen Dan Manajemen Indonesia* 10, no. 2 (2020): 194–205. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>.
- Siregar, August. "Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (Kkt) Di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur." *Methodika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist* 3, no. 2 (2020): 113–19. <https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.44>.
- Sri Wisma Yuni. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Instrinsic Reward Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)." *Jurnal Manajemen Bung Hatta* 3, no. 2 (2013): 1–18.
- Syah, Harits. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat Harits Syah." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2013): 462–71.
- 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.
- Tatasari, Titis. “Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Lamongan Integrated Shorebase (LIS).” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 689–97.
- Utami, Devi Rahmi. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi Pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero).” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.
- Yunior, David Roge. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar.” *Management* 2, no. 1 (2017): 1–14.

### Skripsi

- Fudzah, Nurmah. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan,” 2020.
- Herlandi. “Pengaruh Pelatihan Dan Bonus (Reward) Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jambi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.” UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021.
- Khairuruddin. “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-Tso (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.” UIN Antasari Banjarmasin, 2020.
- Khairuruddin. “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-Tso (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam.” UIN Antasari Banjarmasin, 2020.
- Khofifah, Nur. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etika Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada CV Cita Nasional Di Salatiga).” IAIN Salatiga, 2021.

- Revi Lisnandar. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Cimahi.” Universitas Pasundan, 2016.
- Rosita. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Dinas Pendapatan Provinsi Riau.” UIN Suska Riau, 2012.
- Syarifah Nurfarhana. “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.” UIN Alauddin Makassar, 2016.

