

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan

laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.¹

B. Pelatihan Pegawai

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.²

Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini pengertian pelatihan:

1. Pelatihan menurut William G. Scott, pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kejadian lini dan staf

¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), h. 20

² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), h. 197

yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

2. Pelatihan menurut John H. Proctor dan William M. Thornton, pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pembelajaran dapat dilaksanakan.
3. Menurut Edwin B. Flippo, pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.
4. Menurut Andrew E. Sikula, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

5. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (instruksi Presiden No. 15 tahun 1974).
6. SK Menpan No. 01/Kep/M,Pan/2001, di lingkungan PNS, yang dimaksud pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.³

2. Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dalam organisasi ditawarkan dalam berbagai area, dan menunjukkan jenis-jenis pelatihan yang umum dari pelatihan yang biasa diadakan dalam organisasi. Catat bahwa

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), h. 163-164

beberapa pelatihan ini dilaksanakan umumnya di dalam organisasi sendiri (*in-house*), dimana jenis pelatihan lainnya lebih bermanfaat dengan menggunakan sumber pelatihan dari luar.

Pelatihan internal yaitu pelatihan di lokasi kerja (*on the job training-OJT*) cenderung di pandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim pegawai untuk pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatih dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik. Satu sumber pelatihan internal yang berkembang adalah pelatihan informal di mana terjadi secara internal melalui interaksi dan umpan balik di antara pegawai.

Pelatihan eksternal, pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:

- Adalah lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat di mana sarana pelatihan internal terbatas.
- Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal
- Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi di mana pelatihan diperlukan.
- Ada beberapa keuntungan di mana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.⁴

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Pegawai

Agar tetap *survive*, perusahaan harus bersaing di era global. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut.

⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 7-8

a. Kualitas Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas di sini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaannya.

b. Persaingan Global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki

dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

c. Perubahan yang Cepat dan Terus Menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan pegawai secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

d. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi yang lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah

difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

e. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerjasama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.⁵

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak

⁵ Sadili Samsudin, *manajemen...*, h. 113

ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor, yaitu:

1. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Tingkat pentingnya faktor-faktor tersebut di atas sangat tergantung dari situasi. Sebagai contoh, *cost-effectiveness* mungkin menjadi faktor yang tidak dominan dalam program pendidikan dan pelatihan bagi pilot pesawat udara dalam situasi maneuver darurat.⁶

4. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Pegawai

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja. Bagi pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka

⁶ Meldona, *manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h. 249-250

diikuti pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua permasalahan kinerja, tetapi program yang baik seringkali dapat meminimalkan permasalahan tersebut.

- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan menjadi sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai pasti haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Sering seorang pegawai belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai "*job competent*", yaitu

mampu mencapai tingkat output daning standar kualitas yang diharapkan.

- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasional yang menantang kendatipun menghadapi berbagai kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional seperti konflik antarpribadi, standar dan kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kekurangan persediaan, tingkat ketidakhadiran dan perputaran pegawai yang tinggi, serta berbagai faktor kendala lainnya.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya, maka pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

- f. Mempersiapkan pegawai untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis.⁷

Pelatihan pegawai memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mengurangi kesalahan produksi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan atau memperbaiki kualitas produksi.
- d. Mengurangi tindakan turnover.
- e. Mengurangi biaya produksi.
- f. Mengurangi kecelakaan kerja.
- g. Meminjamkan biaya asuransi.
- h. Meningkatkan fleksibilitas pegawai.
- i. Meningkatkan komunikasi.
- j. Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik.
- k. Hubungan pegawai yang lebih harmonis.
- l. Mengubah etos budaya perusahaan.
- m. Memperbaiki komitmen manajemen terhadap kualitas.

⁷ Meldona, *Manajemen...*, h. 234-236

Ada yang berpendapat bahwa pelatihan hanya berkaitan secara langsung dengan pekerjaan. Edwards Daming menyatakan bahwa, jika pelatihan terlalu difokuskan pada aplikasi langsung, hal itu merupakan pandangan yang keliru. Berbagai macam pembelajaran dapat memberikan keuntungan yang tidak dapat diprediksi.⁸

5. Pelatihan Dalam Ekonom Islam

Sinn mengemukakan bahwa Islam memandang ilmu sebagai dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah Swt memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama. Sehingga, ia akan mendekati diri dan lebih mengenal Allah Swt serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen...*, h. 115

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah Saw bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia akan makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”*

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah Saw memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.⁹

Dalam QS. Al-Jumuah [62]:2 dijelaskan tentang pelatihan, yang berbunyi sebagai berikut.

⁹Meldona, *Manajemen...*, h. 261-263

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
 وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ

مُّبِينٍ

Artinya: “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat Nya kepada mereka, mensucikan mereka kitab dan hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”¹⁰

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk

¹⁰ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h. 553

mengambil tindakan-tindakan tertentu. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹¹

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Motivasi adalah:

- a. Menurut George R. Terry, keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.
- b. Menurut Porter dan Lawler, proses dengan nama perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.
- c. Richard M. Steers, kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana

¹¹ Sadili Samsudin, *Manajemen...*, h. 281

halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

- d. Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya.
- e. Menurut Siagian, motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹²

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.¹³

¹² Sedarmayanti, *Manajemen...*, h. 233

¹³ Sadili Samsudin, *Manajemen...*, h. 282

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti, *formal authority and financia incentives*, melainkan

juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth* dan *achievement*.¹⁴

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

¹⁴Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), h. 180-182

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling

ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik, adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab, merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.¹⁵

3. Motivasi Dalam Ekonomi Islam

Motivasi kerja seseorang, dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 116-120

a. Pengaruh Lingkungan Fisik

Setiap pegawai tentu menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, apabila suatu kondisi relative telah terpenuhi, maka perbaikan dari pada kondisi tersebut tidak efektif lagi sebagai motivator, perhatian pegawai tidak tertuju lagi pada perbaikan dari kondisi tersebut, tetapi pada kondisi atau hal yang lain.

b. Pengaruh Lingkungan Sosial terhadap Motivasi

Firman Allah dalam surah Fushshilat (41) ayat 34:

وَلَا تَسْتَوِى الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

“Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia.”¹⁶

Ayat ini menerangkan bahwa kebaikan yang diridhai Allah dan diganjari-Nya dengan pahala itu tidak

¹⁶Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h.480

sama dengan keburukan yang dibenci dan diazab-Nya orang yang melakukannya.¹⁷

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surah Al-Baqarah [2]:148 firman Allah SWT yang banyak dihafal “fastabiqul khirat” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيَهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebajikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”.¹⁸

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan umat adalah para pemeluk agama dan kiblat di

¹⁷Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 408-409

¹⁸Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h.23

sini adalah kiblat ka'bah. Ayat ini serupa dengan surat Al-Ma'idah [5]:48 yang juga memuat “fastabiqul khairat”.

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ
 الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ ۖ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ
 وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ
 شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۚ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ
 لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِلَى اللَّهِ
 مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ۗ

“Dan kami telah menurunkan kitab (Al-Qur'an) kepadamu (Muhammad) dengan membawa kebenaran, yang membenarkan kitab-kitab yang diturunkan sebelumnya dan menjaganya, maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah janganlah engkau mengikuti keinginan mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk setiap umat di antara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Kalau Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah kamu semua kembali, lalu diberitahukan-Nya kepadamu terhadap apa yang dahulu kamu perselisihkan”.¹⁹

¹⁹Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h. 116

Menurut Al-Qur'an yang dimaksud pada ayat di atas adalah ukuran untuk menentukan benar dan tidaknya ayat-ayat yang diturunkan dalam kitab-kitab sebelumnya, sedangkan umat yang dimaksud dalam ayat tersebut adalah umat Nabi Muhammad SAW dan umat-umat sebelumnya.

Kedua ayat dalam dua surah (Al-Baqarah [2]:148 dan Al-Ma'idah [5]:48) di atas yang berbeda adalah dalam mengisyaratkan suatu tuntutan agar hamba-hamba Allah yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam kebajikan. Allah SWT hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Yang dimaksud dengan kekuatan adalah ilmu. Manusia termotivasi dengan ayat ini sehingga mampu melakukan seperti yang diinspirasi dalam Al-Quran di atas.²⁰

²⁰Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), h. 857-859

D. Produktivitas Pegawai

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relative nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, Webster memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga

kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.²¹

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- *Knowledge,*
- *Skills,*
- *Abilities,*
- *Attitudes,* dan

²¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 99-100

- *Behaviors.*

Dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Adapun faktor-faktor determinan produktivitas adalah kemampuan pekerja untuk bekerja, motivasi pekerja untuk bekerja, kesempatan untuk berkarya, dan kejelasan sasaran/tujuan.

Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas meliputi perhatian terhadap alat pengaman dan kondisi kerja. Sakit sehingga meninggalkan kerja, atau kompensasi dari pekerja, tentu berarti biaya bagi organisasi, dalam jumlah uang yang besar, dan kondisi kerja yang tidak nyaman jelas akan mengurangi kesempatan bagi pekerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif.

Faktor terakhir pada level ini berkaitan dengan system kepegawaian itu sendiri. Jika suatu sistem

terlampau kaku maka mungkin hanya sedikit kesempatan fleksibilitas dalam tugas-tugas kerja, mobilitas karir, dan implementasi rencana-rencana insentif. Pada sisi lain, suatu sistem yang terlampau fleksibel pasti mendorong sikap pilih kasih (*favoritism*), tindakan-tindakan pegawai yang berubah-ubah, dan berkurangnya moral dan kepercayaan dalam keseluruhan konsep merid.

Pada level departemen dan supervisor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk perhatian pada metode-metode seleksi, pelatihan on the job, kaitan imbalan/upah dengan kinerja, perlakuan yang adil terhadap para pekerja, rancangan pekerjaan yang menantang, dan tangga karir yang menunjukkan seorang pekerja bisa tumbuh bersama majikan yang sama. Sebagai tambahan, melengkapi para pegawai dengan alat-alat yang memadai bagi perdagangannya, dan memberikan informasi kepada para pegawai sehingga mereka bisa

melakukan penyesuaian dalam kinerja yang juga akan mempengaruhi produktivitas.²²

3. Tingkat Produktivitas Pegawai

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kepegawaian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut siagian adalah:

²² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), h. 160-168

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat.

c. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsure yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus

dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.²³

4. Produktivitas Dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya (Putra, 2006). Allah SWT, berfirman : Surat Al-Isra" ayat 70 yang artinya:

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 105-107

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
 مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا
 تَفْضِيلًا ﴾

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”²⁴

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.²⁵

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh **Tuti Hastuti** pada tahun 2008 dengan judul **“Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory**

²⁴Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h. 289

²⁵ Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*, (Al Tijarah Volume III No 1, juni 2017), h. 8-9

Pasuruan.” Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dan Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari pengamatan langsung dari lokasi penelitian. Variabel terikat (Y) produktivitas kerja karyawan bagian produksi, variabel bebas (X) yang digunakan yaitu training. Hanya menggunakan dua variabel. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dihasilkan: pertama dari hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan training (X) mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), dengan terbukti bahwa nilai t hitung (8,966) > t tabel (1,665) pada $\alpha = 0,05$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,719. Kedua dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan training (X) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini terbukti dengan besarnya sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%. Ketiga

dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti tentang: Diduga Pengaruh *Training* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima dan terbukti.²⁶

Perbedaannya adalah variabel bebas (X) yaitu pelatihan pegawai dan motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Pegawai. Menggunakan tiga variabel. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dihasilkan dari pelatihan pegawai (X1) bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,763 > 1,67866$ dan motivasi kerja (X2) bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,754 > 1,67866$ pada $\alpha = 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh **Aditya Yoga P. R. dan Sudharto pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Body dan Rangka CV.**

²⁶Tuti Hastuti, *Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*, (Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Volume VI No 1 April 2008), h. 462

Laksana).” Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari pengamatan langsung dari lokasi penelitian. Pada pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi pustaka. Ada perbedaan dalam studi pustaka nya. Sedangkan proposal saya menggunakan nya wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan, motivasi, dan variabel lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian body dan rangka CV. Laksana dengan nilai koefisien regresi dari pelatihan sebesar 0,134 yang berarti jika terjadi peningkatan pada variabel pelatihan, maka penilaian responden terhadap produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,134, nilai koefisien motivasi sebesar 0,196 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,206. Sehingga hasil koefisien determinasi yang didapatkan yaitu 50,1%.²⁷

²⁷ Aditya Yoga P.R. dan Sudharto P. Hadi, *Pengaruh Pelatihan,*

Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan empat variabel sedangkan penelitian saya menggunakan tiga variabel. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dihasilkan nilai uji determinasinya adalah 74,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh **Titis Tatasari pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lamongan Integrated Shorebase (LIS).”** Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari pengamatan langsung dari lokasi penelitian. Variabel bebas (Y) motivasi kerja (Y_1), produktivitas kerja karyawan (Y_2), variabel terikat (X) yang digunakan yaitu pelatihan (X_1), bonus (X_2). Hipotesis ini terbukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, nilainya adalah 0,535. Hipotesis kelima (H5) juga

diterima. Artinya, jika pegawai mendapatkan motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitupun sebaliknya.²⁸

Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan empat variabel dengan dua variabel bebas dan dua variabel terikat. Dengan hasil uji hipotesis yaitu dengan uji t, uji f dan uji determinasi.

F. Hipotesis

Semua istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “*hupo*” (sementara) dan “*thesis*” (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Kemudian para ahli mefsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi diatas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang

²⁸Titis Tatasari, *pengaruh pelatihan dan bonus terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. lamongan Integrated Shorebase (LIS)*, (Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volume III No 1, Februari 2018), h. 696

harus diuji kebenarannya.²⁹ Dengan demikian, hipotesis yang akan kita hadapi adalah:

1. H_0 (hipotesis nol) yang memprediksi bahwa independent variabel (*treatment*) atau variabel bebas tidak mempunyai efek pada dependent variabel atau variabel terikat dalam populasi. H_0 juga mempredik tidak adanya perbedaan antara suatu kondisi dengan kondisi yang lainnya.
2. H_1 (hipotesis alternatif) yang memprediksi bahwa independent variabel (*treatment*) atau variabel bebas mempunyai efek pada dependent variabel dalam populasi. H_1 juga memprediksi adanya perbedaan antara suatu kondisi dengan kondisi yang lainnya.³⁰

Dapat diketahui pula dari judul proposal yaitu “Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai” terdapat hipotesis nya yaitu:

1. H_0 : Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.

²⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 38.

³⁰ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasai, dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), h. 97

2. H_1 : Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.