

PANDANGAN ISLAM TENTANG PENGARUH MOTIVASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE ROYAL PLAZA SURABAYA

Misbachul Munir¹, Dwi Astutiek² Siti Nurul Jaunah³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Giri Surabaya

²Program Pascasarjana Universitas Sunan Giri Surabaya

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sunan Giri Surabaya

misbachulmunir637@gmail.com

Abstraks; Dunia bisnis memiliki banyak sekali jenis usaha yang ada, diantaranya adalah usaha dagang, usaha perdagangan juga memiliki beberapa jenis cabang berdasarkan jenis usahanya. Salah satunya adalah usaha dagang berupa retail. Dalam perusahaan yang bergerak dibidang retail, ada banyak factor penentu keberhasilan, salah satunya adalah kemampuan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memecahkan masalah tentang pengaruh motivasi dan diklat terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskripsi kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig 0,000 nilai probabilitanya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti adanya pengaruh antara motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya adalah signifikan atau menyakinkan. Dan koefisien R^2 sebesar 0,695 atau mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dan diklat terhadap variabel kinerja.

Kata kunci; Motivasi, diklat dan kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan arus globalisasi telah menuntun kita pada perbaikan manajemen termasuk pula manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka, yang kemudian akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi

perusahaan, kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjanya sedikit.

Usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama atasan. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Hal ini dikarenakan tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Banyak cara pendekatan yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan seperti meningkatkan upah dan meningkatkan tunjangan. Pada suatu kondisi, mungkin pendekatan ini berhasil meningkatkan kinerja. Namun pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberikan solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Berbagai hasil penulisan menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat perputaran (mutasi kerja) dan absensi kerja. Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kualitas karyawannya sendiri yang erat kaitannya dengan keterampilan serta wawasan yang dimiliki. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui pendidikan dan latihan (diklat).

Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dengan motivasi guna peningkatan kinerja karyawan. Dan selain motivasi, faktor pendidikan dan latihan (diklat) merupakan salah satu faktor yang mendorong perubahan pola pikir karyawan, sehingga mereka bekerja dengan maksimal tanpa harus menunggu teguran ataupun instruksi dari atasan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, mengenai pentingnya motivasi dan pendidikan serta pelatihan. Penulis tertarik untuk memilih judul dalam proposal skripsi ini "Pengaruh Motivasi dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya. Matahari Royal plaza adalah sebuah perusahaan ritel yang merupakan anak cabang dari PT. Matahari Putra Prima, yang didirikan pada tahun 2006. Dalam sistem kepemimpinan yang saat ini berjalan di Royal Plaza. Pimpinan tertinggi dipegang oleh Manajer, dan dibantu oleh Asisten Manajer. Pada level dibawahnya ada Supervisor area dan koordinator area.

Alasan Penulis mengambil lokasi di PT.Matahari Department Store Royal Plaza adalah dari semua toko atau cabang Matahari se-Indonesia. Royal Plaza merupakan toko dengan space kecil tetapi jumlah Penjualannya terbesar no 3 se-Indonesia. Dengan pencapaian tersebut, Matahari Royal Plaza mendapatkan grade A. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti variabel apa

saja yang membuat kinerja karyawan meningkat, sehingga meningkatkan penjualan dan menjadi toko dengan penjualan tertinggi no 3 se-Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis menulis hasil penelitian dengan menggali permasalahan sebagai berikut: (1). Apakah variabel motivasi kerja dan diklat (pendidikan dan latihan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya; 2). Apakah motivasi kerja dan diklat secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya; (3). Variabel manakah diantara motivasi kerja dan diklat yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya.

METODE

Prosedur pengumpulan data dapat juga disebut dengan metode pengumpulan data. Sebelum menentukan metode pengumpulan data, penulis akan menentukan populasi dan sampel yang akan diteliti terlebih dahulu.

Sample dalam penelitian ini adalah rikunto (2013 : 173) sampel adalah seluruh populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar cara-cara yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan-keterangan yang obyektif dalam suatu penulisan. (Arikunto, 2013 : 222).

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja pada PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya. Sebanyak 60 orang.

Dalam teknis analisis data, untuk menjawab hipotesis yang diajukan serta mempertimbangkan data yang diperoleh. Data yang telah terkumpul perlu diuji kebenarannya melalui pengolahan data dan dianalisa untuk selanjutnya diinterpretasikan. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data-data variabel yang diteliti secara tepat. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau kesahihan sesuatu instrumen Suharsimi, Arikunto (2013:168). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu untuk

mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid (Sekaran dan Bougi, 2010). Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyt Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai *r table* untuk $\alpha=0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat *r table*. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (*r hitung*) $>$ *r table* maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Valid Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut Tidak Valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 orang, maka nilai *r tabel* dapat ditentukan dari: Nilai *r tabel* dengan $dk = 58$ adalah 0.254. Jadi, jika $r_{hitung} > 0,254$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Wiratna Sujarweni, 2014:192).

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*) (Sekaran dan Bougi, 2010).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien *alpha* yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Menurut (Hair dan Anderson:2010), nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *cronbachalpha* minimum adalah 0,60 (Malhotra, 2008). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.

Analisa ini digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih dari variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). rumus dasar yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

A = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi variabel bebas

$X_{1,2,3}$ = variabel bebas

e_i = standard error

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dalam penelitian ini menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel motivasi, dan diklat terhadap kinerja karyawan. Adapun pengukuran nilai korelasi. Menurut Syofiyani Siregar (2014:337) untuk mengetahui seberapa besar kekuatan koefisien korelasi maka ditentukan penilaiannya berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a. 0,00-0,199 artinya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang sangat lemah.
 - b. 0,20-0,399 artinya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang lemah.
 - c. 0,40-0,559 artinya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang cukup.
 - d. 0,60-0,799 artinya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang kuat.
- 0,80-1,000 artinya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Formula yang digunakan Sugiyono (2012:184) dalam uji t ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan

dengan t tabel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima atau H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara F

hitung dengan F tabel, dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Rumus yang digunakan (Siregar, 2014:447) yaitu:

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-r^2)}$$

Keterangan :

F = F Ratio / F Hitung

R² = Koefisien determinasi berganda

m = jumlah variabel yang ada

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H₀ diterima atau H₁ ditolak, jika F_{hitung} < F_{tabel} dengan α = 5%
- H₀ ditolak atau H₁ diterima, jika F_{hitung} > F_{tabel} dengan α = 5%

HASIL

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis yang telah dijelaskan sebelumnya. Untuk mempermudah analisis tersebut, maka data-data tersebut diolah dengan bantuan komputer program SPSS. Dan dari pengolahan data tersebut diperoleh hasil-hasil sebagai berikut:

Pertama Validitas data dalam penelitian diukur dengan menggunakan teknik korelasi Pearson *Product-Moment*(r).pada penelitian ini uji validitas atas item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi dari masing-masing item dengan skor total yang diperoleh. Kemudian koefisien korelasi dari masing-masing item dibandingkan dengan angka nilai kritis r sesuai dengan derajat kebebasan dan taraf signifikansinya.Hasil dari uji validitas untuk item-item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	valid/gugur
Motivasi (X ₁)	Kebutuhan fisik dan kenikmatan	0,718	Valid
	Kebutuhan rasa aman	0,491	Valid
	Kebutuhan sosial atau afiliasi	0,814	Valid
	Kebutuhan pemenuhan harga diri	0,850	Valid
	Kebutuhan aktualisasi diri	0,873	Valid
Pendidikan	Memperbaiki kinerja	0,875	Valid

Pelatihan (X2)	dan Peningkatan keahlian karyawan dengan teknologi	0,806	Valid
	Pemecahan permasalahan operasional	0,921	Valid
	Pemenuhan kebutuhan pertumbuhan pribadi	0,869	Valid
	Penanaman nilai-nilai moral dan nilai perusahaan	0,860	Valid
Kinerja (Y)	Kemampuan dalam merencanakan pekerjaan	0,717	Valid
	Komunikasi	0,591	Valid
	Sikap	0,799	Valid
	Kemampuan dalam bekerja sama	0,802	Valid
	Kebiasaan bekerja	0,796	Valid

Sumber: lampiran 4

Setelah dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,254 yang merupakan angka kritis pada derajat kebebasan 60 dan tingkat signifikansi 5% ternyata koefisien korelasi dari seluruh item pertanyaan tersebut nilainya lebih besar dari nilai angka kritis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Kedua Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila alat ukur tersebut dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah koefisien alfa atau *Cronbach's Alpha* yang berguna untuk mengukur tingkat reliabilitas konsistensi internal di antara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur *construct* tertentu. Item pengukuran dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2010:282).

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi linier diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2,555 + 0,377X_1 + 0,506X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disampaikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 2,555 menunjukkan besarnya variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 2,449 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2).

b. Koefisien motivasi kerja (X_1)

$b_1 = 0,377$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel motivasi kerja adalah positif sebesar 0,377 satuan terhadap kinerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,377 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

c. Koefisien diklat (X_2)

$b_2 = 0,506$ menunjukkan nilai pengaruh dari variabel diklat adalah positif sebesar 0,506 satuan terhadap kinerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan diklat (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,506 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan (tetap).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,695, yang mendekati satu (1). Hal ini berarti bahwa variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat kinerja (Y).

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) terhadap variasi dari variabel terikat kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,484. Hal ini berarti bahwa variasi dari variabel terikat kinerja (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) sebesar 0,484 atau 48,4%, sedangkan sisanya (51,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Dari hasil perhitungan diatas dapat disampaikan penjelasan sebagai berikut:

Pertama; Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), Hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa koefisien motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,664 dan t_{tabel} sebesar 2,298 ($2,664 > 2,298$), tingkat signifikansi 0,034 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kedua; Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa koefisien pendidikan dan pelatihan memiliki t_{hitung} 3,154 dan t_{tabel} 2,298 ($3,154 > 2,298$). Sedangkan dari tingkat signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dan pengaruh tersebut signifikan dibuktikan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% ($0,034$ dan $0,003 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis dua (2) yang menyatakan bahwa diduga motivasi kerja dan diklat secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil uji t juga diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dibuktikan dengan t_{hitung} variabel diklat sebesar $3,154$ lebih besar dari t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar $2,664$ serta tingkat signifikansi variabel diklat sebesar $0,003$ yang lebih kecil dari variabel motivasi kerja sebesar $0,034$. Dengan demikian hipotesis tiga (3) yang menyatakan bahwa diduga diklat merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya telah dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil riset tersebut kemudian digandengkan dengan kaidah Islam bahwa hal tersebut sangat baik dan dianjurkan. Artinya pendidikan dan pelatihan tersebut sangat menguntungkan para pihak baik pihak pengguna jasa atau penyedia jasa karena keprofesionalan karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Islam memperhatikan sekali terhadap kehidupan sosial masyarakat sehingga sampai kepada ketika bekerja itu juga ada kawasan-kawasan pengkajiannya. Maka kelengkapan referensi inilah yang menjadi dasar pedoman oleh semua elemen untuk mengaplikasikan dalam berkehidupan bersama dan bertata niaga usaha atau bisnis.

Contoh kecil saja seorang karyawan pada perusahaan tertentu disaat dibutuhkan pada pos tertentu maka karyawan tersebut mau tidak mau harus mengiyakan. Sementara sekill terbatas, maka inisiasi perusahaan adalah memberikannya peluang untuk belajar lebih jauh lagi. Hal ini di baik oleh Islam karena jika tidak akan beakibat pada hasil kinerja yang kurang baik disebabkan ketidak piawaian dalam bidangnya.

Maka dalam al-Qur'an Surat an-Nahl Ayat 43 di jelaskan sebagai berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ ۖ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan [828] jika kamu tidak mengetahui”, (QS, An-Nahl : 43).

Rasulullah SAW menyampaikan pesan bahwa urusan jika tidak pada orang yang tepat maka urusan tersebut akan menjadi sia-sia dan rusak. Ebagai mana dalam Hadits sebagai berikut:

ذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخاري)

“Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kiamat (HR. Bukhari dari Abi Hurairah r.a).

Sebagai bagian dari PT. Matahari Department Store, Royal Plaza merupakan toko yang menghasilkan lebih dari 60% pemasukan bagi pendapatan perusahaan secara regional Surabaya, tentunya karyawan PT. Matahari Department Store Royal Paza Surabaya selalu dituntut untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan target penerimaan penjualan yang juga terus meningkat setiap tahun. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis akan mengemukakan alternatif langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh lembaga terkait untuk dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan hasil penelitian ini. Adapun alternatif langkah-langkah tersebut adalah:

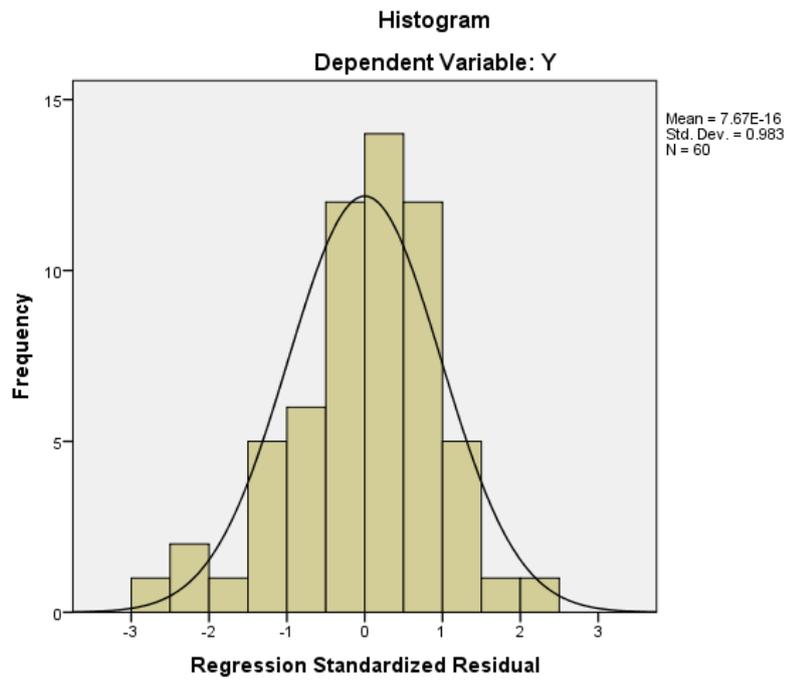
Kesatu: Peningkatan kinerja karyawan dapat terus diupayakan dengan mengadakan program pendidikan khusus dan pelatihan kemampuan, bimbingan dan pengarahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kedua: Sarana dan prasarana pendukung harus diupayakan untuk terus ditingkatkan kelengkapan dan kualitasnya. Juga perlu diadakannya sistem penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan. Kedua hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

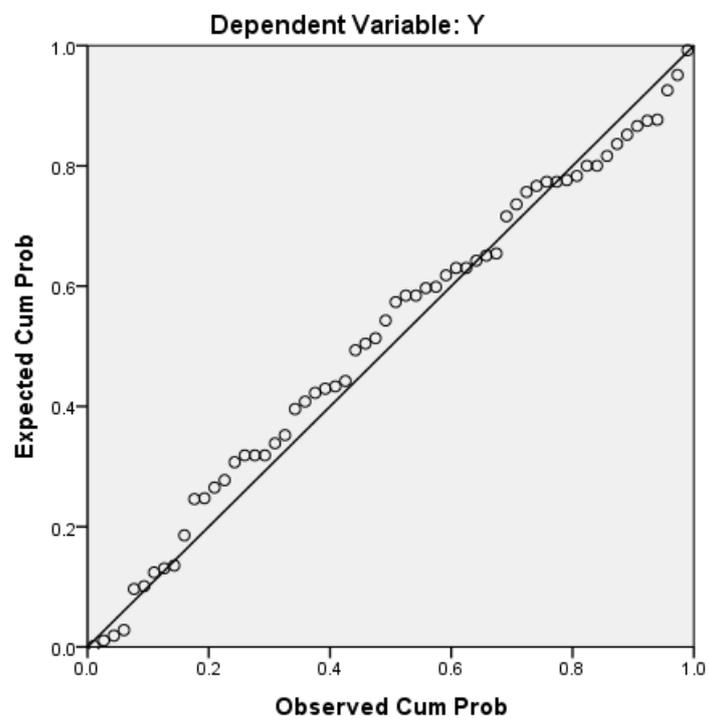
Residuals Statistics^a

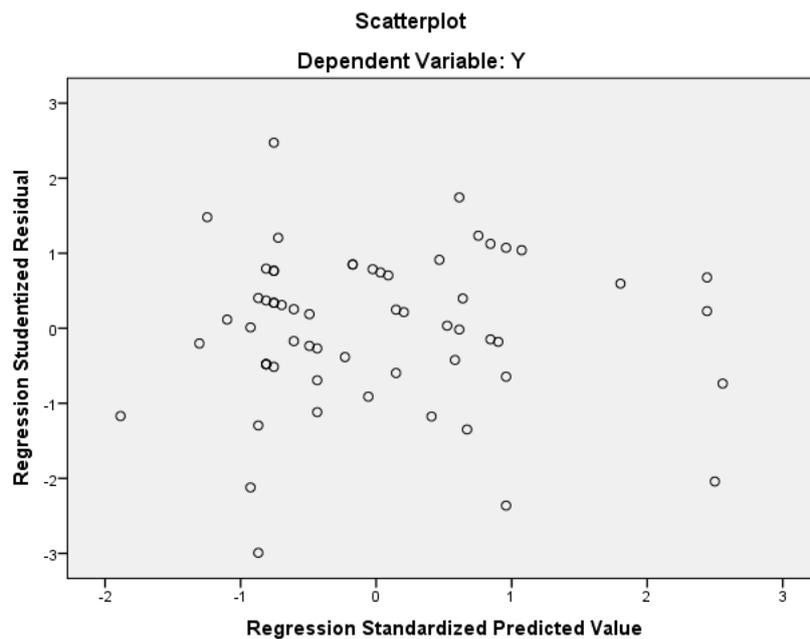
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	353.7571	472.8978	404.3333	26.81908	60
Std. Predicted Value	-1.886	2.557	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	6.270	17.323	10.215	3.201	60
Adjusted Predicted Value	358.2584	484.3698	404.1896	27.21004	60
Residual	-141.01373	115.90022	.00000	47.01907	60
Std. Residual	-2.948	2.423	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.993	2.473	.001	1.011	60
Deleted Residual	-145.35271	120.79107	.14373	49.76967	60
Stud. Deleted Residual	-3.231	2.595	-.004	1.038	60
Mahal. Distance	.030	6.753	1.967	1.959	60
Cook's Distance	.000	.198	.020	.036	60
Centered Leverage Value	.001	.114	.033	.033	60

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

Pertama; Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) dibuktikan dengan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($9,272 > 3,150$) dan signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Kedua; Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan pengaruh tersebut sebesar 2,664 untuk X_1 dan 3,154 untuk X_2 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,298 hal ini juga dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,034 dan 0,003 < 0,05).

Ketiga; Dari hasil uji t juga diketahui bahwa variabel pendidikan dan pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dibuktikan dengan t_{hitung} variabel diklat sebesar 3,154 lebih besar dari t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,464 serta tingkat signifikansi variabel diklat sebesar 0,003 yang lebih kecil dari variabel motivasi kerja sebesar 0,034.

Islam pun mengajarkan agar suatu urusan diserahkan kepada yang ahli. Ika tidak terdapat ahli yang sesuai maka memberikan ilmu baru untuk menuju keahlian itu diperintahkan. Apalagi perkara yang berhubungan dengan hajat banyak orang justru yang demikian sangat ditekankan untuk diperhatikan.

REFRERENSI

Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama, 2007.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: 2011.

Refika Aditama Mathis, R dan Jackson, W. Human Resources Development (Track MB Aserises/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.

Moehiono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.

Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta : 2006.