

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK UMUM SYARIAH DI KOTA PALEMBANG

Muhammad Ilham Qolbi, Maya Panorama dan Peny Cahaya Azwari

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email: aamqolbi@gmail.com, maya.izuddin@gmail.com dan

penycahayaazwari_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of training and motivation on employee performance through work productivity as the intervening variable on the employees of shariah commercial banks in Palembang. In this study data were collected by distributing questionnaires to 80 employees as respondents at shariah commercial banks in the city of Palembang. Using purposive sampling method to determine respondents' responses to the research variables. The analysis was performed using the method of partial least square (PLS). The results of the analysis show that the variables of training, motivation and work productivity have a positive and significant effect on employee performance, and motivation on work productivity has a positive and significant effect, while training has no effect on work productivity. And work productivity variable is able to mediate the influence of motivation on employee performance. As for the work productivity, this variable is not able to mediate the effect of training variable on employee performance.

Keywords: training; motivation; performance; work productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Umum Syariah di Kota Palembang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 80 responden karyawan pada bank umum syariah di kota Palembang. menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang ada. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode partial least square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan, Sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank umum syariah di Kota Palembang. Dan variabel produktivitas mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh variabel produktivitas kerja.

How to cite:	Qolbi, Muhammad Ilham, Maya Panorama dan Peny Cahaya Azwari (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang. <i>Syntax Literate</i> . 6(5). http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2688
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Kata Kunci: pelatihan; motivasi; kinerja; produktivitas kerja

Pendahuluan

Bank Umum Syariah di Palembang telah mengalami perkembangan yang cukup pesat namun masih menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dibentuk pelatihan teknis dan manajerial kepada seluruh karyawan sehingga terbentuklah pelatihan yang bermanfaat dan berdaya guna selain itu mampu menghasilkan karyawan yang terampil dan berkualitas. Berikut ini tabel kinerja Bank Umum Syariah Tahun 2016 – 2019.

Tabel 1
Kinerja Bank Umum Syariah
Tahun 2016-2019 Dari Total Aset

No	Bank Umum Syariah	2016	2017	2018	2019
1	BCA Syariah	4.995	5.961	7.064	8.064
2	BNI Syariah	28.314	34.822	41.049	49.980
3	BRI Syariah	27.687	31.543	37.915	43.123
4	Mandiri Syariah	78.831	87.915	98.341	112.291
5	BTPN Syariah	7.323	9.156	12.039	15.383
6	Bank Mega Syariah	6.135	7.034	7.336	8.007
7	Bank Panin Dubai Syariah	8.757	8.629	8.771	11.135
8	Bank Muamalat	55.786	61.697	57.227	55.556

Sumber: Annual Report 2016 – 2019

Berdasarkan tabel 1 terlihat tingkat realisasi pencapaian asset bank umum syariah dalam periode 4 tahun terakhir mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan berfluktuatif.

Tabel 2
Kinerja Bank Umum Syariah Tahun
2016-2019 Dari Laba Bersih

No	Bank Umum Syariah	2016	2017	2018	2019
1	BCA Syariah	36.800	47.900	58.400	67.200
2	BNI Syariah	277.000	307.000	416.000	603.000
3	BRI Syariah	170.209	101.091	106.600	74.016
4	Mandiri Syariah	325.414	365.166	605.213	1.275.034
5	BTPN Syariah	412.495	670.182	965.311	1.399.634
6	Bank Mega Syariah	110.729	72.555	46.577	49.151
7	Bank Panin Dubai Syariah	19.540	(968)	20.788	13.237
8	Bank Muamalat	81.000	26.000	46.000	16.000

Sumber: Annual Report 2016 - 2019

Berdasarkan Annual report tahun 2016-2019, kinerja bank umum syariah tahun 2016- 2019 dari total aset dan kinerja bank umum syariah tahun 2016-2019 dari laba bersih, realisasi pencapaian total aset dan laba bersih berfluktuatif. Hal ini dikarenakan

Meningkatnya persaingan antar perbankan syariah sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan sigap. Untuk melihat lebih jauh fenomena tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan teori Maslow dan teori *maqashid syariah*.

Teori Maslow yang dikemukakan oleh Abraham Maslow adalah teori motivasi paling terkenal tentang hakekat manusia, bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai baik, dan memiliki potensi-potensi. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, diantaranya, fisiologis (*physiological*) yaitu kebutuhan dasar seperti: rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Kedua, rasa aman (*safety and security*). Rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Ketiga, rasa memiliki atau sosial (*belongingness and love*). Rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Keempat, penghargaan (*esteem*). Faktor penghargaan internal dan eksternal. Kelima, aktualisasi diri (*self actualization*) pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Sedangkan teori *maqashid syariah* adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan, atau menarik manfaat dan menolak madharat (*maslahat*).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tercapainya target kantor-kantor cabang yang telah ditetapkan oleh kantor pusat baik dari sisi penambahan asset maupun laba bersih. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi agar karyawan terus bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan salah satu cara bagaimana karyawan bisa meningkatkan kinerja. Pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih kemampuan karyawan dan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan.

Berdasarkan pengalaman penulis bekerja di Bank Umum Syariah, fenomena yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah manajemen jarang melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan untuk mendengarkan keluhan para karyawan. Pelatihan yang diberikan guna mendukung produktivitas kerja karyawan kurang efektif hal ini dikarenakan tidak adanya pengukuran baik sebelum maupun sesudah pelatihan sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak seperti yang diharapkan perusahaan.

Selain itu, beberapa karyawan merasa kurangnya motivasi dari pimpinan secara langsung. Karyawan sangat butuh motivasi dan hal-hal positif saat bekerja karena hal tersebut dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja untuk pencapaian target perusahaan. Motivasi belum optimal bisa jadi menjadi penyebab belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya banyak menggunakan variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data, fenomena yang terjadi dan adanya research gap antara penelitian sebelumnya pada latar belakang permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank Umum Syariah di Kota Palembang”.

Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Metode analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening* pada bank umum syariah di Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan pada bank umum syariah di Kota Palembang yang sesuai kriteria untuk dijadikan responden. Kriteria yang digunakan meliputi demografi, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, dan produktivitas kerja pada bank umum syariah di Kota Palembang. Penentuan jumlah sampel yang di tentukan berdasarkan perhitungan melalui rumus Hair et al adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden, Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified random sampling*. Kuesioner tersebut didistribusikan pada 8 Bank Umum Syariah di kota Palembang, antara lain ialah pada Bank BCA Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah, Bank BRI Syariah, BTPN Syariah, Bank Mega Syariah, Bank Panin Dubai Syariah dan Bank Muamalat berdasarkan kategori Pendidikan, Usia, Jabatan, dan Lama Bekerja. Kondisi ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden cukup berpengetahuan untuk memahami kinerja karyawan pada bank umum syariah di kota Palembang yang menempatkan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan SEM (*structural Equation Modeling*). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara variabel satu dengan yang lain. Metode yang digunakan adalah uji validitas konvergen, dimana nilai loading factor dari setiap indikator pertanyaan harus lebih besar dari 0,50. Dengan begitu seluruh variabel teramati, yang dituangkan melalui setiap pertanyaan dalam kuesioner, dapat dengan tepat mengukur variabel latennya. Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka variabel dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dianggap reliable apabila memiliki nilai Cronbach'S alpha lebih dari 0.6 dan nilai *composite reability* lebih besar dari 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan *composite reability* lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliable, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan adanya pengaruh atau tidak antar variabel penelitian dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh geisser. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam full model SEM dengan *smartPLS* selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang

untuk $\alpha = 0,5$: Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t- tabel untuk $\alpha = 0,5$.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

a. *Outer Loading Factor*

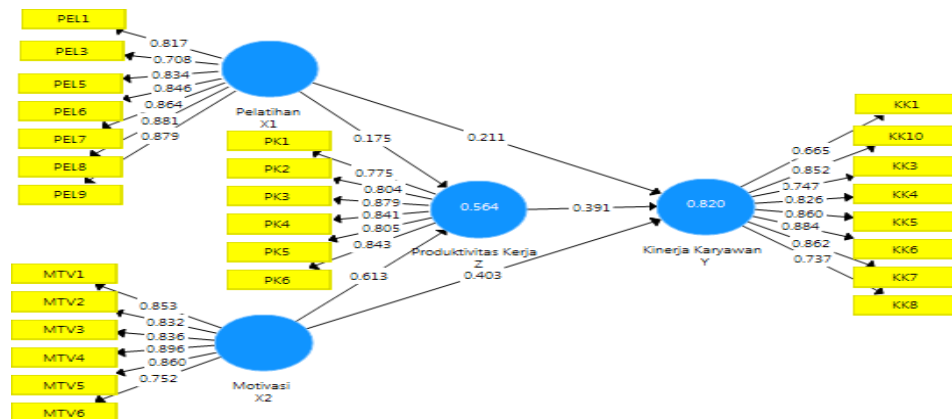
Nilai loading factor sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Nilai outer loading awal pada variabel pelatihan, motivasi, kinerja karyawan dan produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel berikut Menurut (Yamin & Kurniawan, 2011) indikator yang memiliki nilai loading factor antara 0.5 - 0.6 dapat diterima.

Tabel 3
Outer Loading

	Kinerja Karyawan Y	Motivasi X2	Pelatihan X1	Produktivitas Kerja Z
KK1	0.665		0.953	
KK10	0.852		0.955	
KK3	0.747			
KK4	0.826			
KK5	0.860			
KK6	0.884			
KK7	0.862			
KK8	0.737			
MTV1		0.853		
MTV2		0.832		
MTV3		0.836		
MTV4		0.896		
MTV5		0.860		
MTV6		0.752		
PEL1			0.817	
PEL3			0.708	
PEL5			0.834	
PEL6			0.846	
PEL7			0.864	
PEL8			0.881	
PEL9			0.879	
PK1				0.775
PK2				0.804
PK3				0.879
PK4				0.841
PK5				0.805
PK6				0.843

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2021

Indikator yang dieliminasi pada model ini ada 5 yaitu PEL2= 0,394, PEL10= 0,467, PEL4= 0,432, KK2= 0,441 dan KK9= 0,431 kedua indikator ini memiliki nilai loading faktor dibawah 0,50. Setelah menghilangkan indikator variabel yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali *dicalculate* sehingga menghasilkan nilai outer loading yang baru dan dapat dilihat pada gambar path diagram final berikut ini:



Gambar 1
Path Diagram Final

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS 3.0*, 2021

Dari total indikator awal pengoprasian 32 tersisa 25 untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Ada 5 indikator yang dihilangkan atau di eliminasi dari model.

b. Uji Reliabilitas

Instrument reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua Kriteria yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Penggunaan *cronbach's alpha* cenderung menaksirkan lebih renda reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* menurut (Haryono, 2017). Sebuah konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0,70 sedangkan menurut (Belisle, Gautier, Ghazali, Plantier, & Wechsler, 2005) variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70.

Tabel 4
Construct reliability dan validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan Y	0.922	0.927	0.937	0.652
Motivasi X2	0.915	0.917	0.934	0.704
Pelatihan X1	0.926	0.931	0.941	0.696
Produktivitas Kerja Z	0.906	0.911	0.927	0.681

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel Construct reliability dan validity menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability di atas 0,70. Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable. Sedangkan validitas menggunakan nilai average variance atracted (AVE) dengan nilai batasan diatas 0,50 pada tabel IV.13 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

c. Uji Korelasi Diskriminan

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konsturk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 5
Nilai Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan Y	Motivasi X2	Pelatihan X1	Produktivitas Kerja Z
Kinerja Karyawan Y	0.808			
Motivasi X2	0.847	1.839		
Pelatihan X1	0.749	0.749	0.835	
Produk tivitas Kerja Z	0.821	0.741	0.623	0.825

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2021

Pada tabel nilai discriminant validity perbandingan nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *construct validity* dan *discriminant validity* yang baik.

2. Pengujian Structural Model

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi *R-square* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 6
Nilai *R-square*

	<i>R-square</i>	Adjusted <i>R-square</i>
Kinerja Karyawan	0.820	0.813
Produktivitas Kerja	0.664	0.653

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS* 3.0, 2021

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa Nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,820 atau 82% dan variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.664 atau 66,4% yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bank umum syariah di kota Palembang dapat dijelaskan oleh faktor pelatihan dan motivasi sedangkan sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Evaluasi *Fit Test of Combination Model* (Seluruh Model)

Pada *PLS Path Modelling* dapat mengidentifikasi kriteria global *optimization* untuk mengetahui *goodness of fit index*. *Goodness of fit* atau GoF Index dikembangkan oleh (Tenenhaus, 2004) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model structural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. kriteria nilai GoF adalah 0,10, 0,025 dan 0,36 yang menunjukkan bahwa GoF *small*, GoF *Medium* dan GoF *Large* (Ghozali & Latan, 2015). Nilai GoF dapat dinilai pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Goodness of Fit

Item	<i>R-square</i>	<i>Communality</i>
Kinerja Karyawan	0.820	0.836
Produktivitas Kerja	0.664	0.675
Mean	0.742	0.756
GoF		0.645

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS* 3.0, 2021

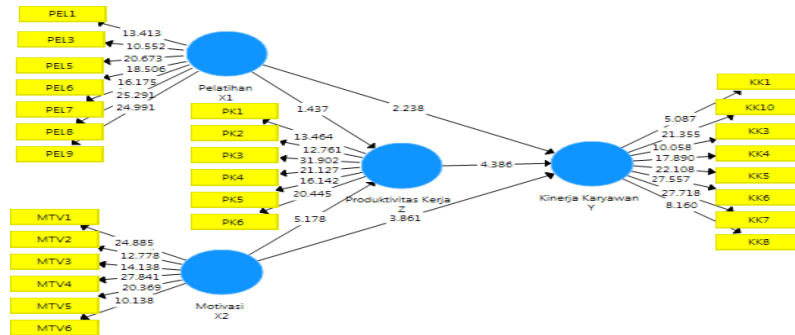
Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-squares* (Tenenhaus, 2004) dalam (Ghozali & Latan, 2015).

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{com} \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.756 \times 0.742} \\
 &= 0.645
 \end{aligned}$$

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang

Berdasarkan tabel *Goodness of fit* dan perhitungan rumus diatas menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0.645 dengan demikian model termasuk kedalam kriteria *Large*.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0*. hipotesis diterima pada saat tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya. Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. Dapat dilihat pada gambar path diagram serta tabel Hasil *Path Coefficient* berikut ini:



Gambar 2 Path Diagram

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS 3.0*, 2021

Tabel 8
Uji Hipotesis Hasil *Path Coefficient*

	Variabel/Konstru k	Origi nal Sam pel	Sam pel Me an	Standa rd Devia tion (STD EV)	T Statisti k (O/ST DEV)	P Val ues	Hasil
H1	Pelatihan \square Produktivitas Kerja	0.175	0.193	0.122	1.437	0.151	Ditolak
H2	Pelatihan \square Kinerja Karyawan	0.211	0.211	0.094	2.238	0.026	Diterima
H3	Produktivitas Kerja \square Kinerja Karyawan	0.391	0.388	0.089	4.386	0.000	Diterima
H4	Motivasi \square Kinerja Karyawan	0.403	0.404	0.104	3.861	0.000	Diterima
H5	Motivasi \square Produktivitas Kerja	0.613	0.601	0.118	5.178	0.000	Diterima

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS 3.0*, 2021

Tabel 9
Uji Hipotesis Hasil *indirect Effect*

Variabel/Konstruk	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Hasil
H6 Pelatihan <input type="checkbox"/> Produktivitas Kerja <input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan	0.069	0.074	0.048	1.420	0.156	Ditolak
H7 Motivasi <input type="checkbox"/> Produktivitas Kerja <input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan	0.240	0.234	0.072	3.336	0.001	Diterima

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan *smartPLS* 3.0, 2021

Dari hasil *path coefficient* dan *indirect Effect* di atas dapat dilihat nilai p value atau t *statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai t *statistics* > t tabel >1,96 atau p value < 0,05.

B. Pembahasan

H1: Pelatihan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Umum Syariah di Kota Palembang Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sambur, Mananeke, & Taroreh, 2018). Pelatihan merupakan Pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan ini dapat mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau pemenuhan standar sumber daya manusia yang diinginkan. Peneliti mengindikasikan faktor penyebab pelatihan tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah kurang tepatnya sasaran kepada siapa pelatihan akan di berikan dan tidak ada evaluasi setelah pelatihan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada bank umum syariah Palembang Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Assagaf & Dotulong, 2015). Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi dari pegawai bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja. Dalam islam sumber motivasi itu bersumber dari hati dimana seseorang mengetahui bagaimana dia harus mendekati diri kepada Allah SWT baik dalam ibadah mahdah (ritual) ataupun dalam bekerja. Adapun hadist yang berhubungan dengan motivasi kerja salah satunya adalah.

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil profesional atau ahli. Barang siapa bersusah-payah mencari nafkah untuk

keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla". (HR. Ahmad).

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank Umum syariah di Kota Palembang Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Renaldy Massie, Brnhard Tewal dan Greis Sendow (2015). pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi. Wahyu pertama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad adalah surat Al Alaq ayat 1-5: (1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan; (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah; (3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah; (4) Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam; (5) Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. Inti dari ayat itu umat seharusnya terpanggil untuk terus menerus meningkatkan mutu sumberdaya (SDM) manusianya melalui proses pembelajaran bersinambung.

H4: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bank umum syariah di Kota Palembang Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Antaka, 2018). Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya ke arah pencapaian tujuan. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dorongan kerja atau pemberian daya penggerak yaang menciptakan gairahan kinerja karyawan pada bank umum syariah di kota Palembang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan teritegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

H5: Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Palembang Hasil penelitian ini Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Rohmat, Makmun, & Hasan, 2014). Kinerja yang baik sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan. Seperti dalam Firman Allah QS. At-taubah Ayat 105 yang artinya: "Dan Katakanlah:" Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan asumsi teoritis, yang menyatakan produktivitas merupakan bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis atau strategi manajemen yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang

bidang lainnya, dimana tiap - tiap bidang tersebut tidak lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya.

H6: pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada bank umum syariah di Kota Palembang tidak terdapat pengaruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pungky Sambur, (Polla, Mananeke, & Taroreh, 2018) produktivitas kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan asumsi teoritis yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor determinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja dalam perusahaan, dan Produktivitas itu sendiri pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam hal ini diindikasikan bahwa sasaran dalam memberikan pelatihan bukan pada orang yang tepat. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan setiap sasaran kedepan.

H7: Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerjaa Pada Bank Umum Syariah di Kota Palembang Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian seblumnya oleh (Azas, Ramadhoni, & Tamsah, 2019) produktivitas mampu memediasi hubungan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam dalam menjalankan tujuan-tujuan perusahaan, Ayat berikut menjelaskan bahwa apapun yang kita kerjakan di dunia sudah tercatat dalam kitabnya. Sehingga pentingnya penghayatan terhadap makna-makna yang terkandung dalam al-Quran. Dengan penghayatan tersebut diharapkan tumbuh sikap yang konsekuen dalam prilaku yang selalu megarah pada cara kerja yang efisien dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Sikap seperti ini merupakan modal dasar yang selalu berorientasi pada nilai-nilai produktif.

وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ
عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْزُبُ عَنْ
رَبِّكَ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا اصْغَرَ
مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

“Kamu tidak berada dalam suatu Keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari Al Quran dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan Kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. tidak luput dari pengetahuan Tuhanmu biarpun sebesar zarah (atom) di bumi ataupun di langit. tidak ada yang lebih kecil dan tidak (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).”

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan dan motivasi sangat berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja karyawan pada bank umum syariah di kota Palembang, dan untuk hubungan antara variabel pelatihan tidak dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada bank umum syariah di di kota Palembang. Variabel yang paling berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini ialah variabel motivasi. dan hal tersebut telah dituangkan dalam simpulan penelitian dengan disertakan hasil statistik hubungan antar variable sesuai dengan hipotesis. Sebagai tindak lanjut bersama ini penulis menyampaikan beberapa saran untuk dapat dijadikan masukan bagi lembaga dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Adapun saran tersebut ialah, memberikan pelatihan pada orang yang tepat, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan untuk meningkatkan dan memberikan pelatihan kerja yang lebih baik dan lebih memperhatikan setiap sasaran kedepan siapa pelatihan akan diberikan sehingga nantinya apa yang didapatkan dalam pelatihan bisa menerapkan sesuai apa yang harus dikerjakan. Dengan memilih sasaran yang tepat dalam memberikan pelatihan akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan karena pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya.

BIBLIOGRAFI

- Antaka, Pebri Fitri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647–654. [Google Scholar](#)
- Assagaf, Shannon Cecilia Y., & Dotulong, Lucky O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2). [Google Scholar](#)
- Azas, Andi Imran, Ramadhoni, Buyung, & Tamsah, Hasmin. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1). [Google Scholar](#)
- Belisle, Annie, Gautier, Marie Sophie, Ghozali, Farida, Plantier, Françoise, & Wechsler, Janine. (2005). A collision tumor involving basal cell carcinoma and lentigo maligna melanoma. *The American Journal of Dermatopathology*, 27(4), 319–321. [Google Scholar](#)
- Ghozali, Imam, & Latan, Hengky. (2015). Partial Least Squares. *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*, 3.
- Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., Anderson, Rolph E., & Tatham, Ronald L. (2006). *Multivariate data analysis (Vol. 6): Pearson Prentice Hall Upper Saddle River*. NJ. [Google Scholar](#)
- Haryono, Slamet. (2017). Struktur kepemilikan dalam bingkai teori keagenan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1). [Google Scholar](#)
- Polla, Febriano Clinton, Mananeke, Lisbeth, & Taroreh, Rita N. (2018). Analisis pengaruh harga, promosi, lokasi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT. Indomaret Manado Unit Jalan Sea. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). [Google Scholar](#)
- Rohmat, Asep Saepul, Makmun, Dadang, & Hasan, Irsan. (2014). Gastric pH Comparison Between Mild and Severe Cirrhotic Portal Hypertensive Gastropathy. *The Indonesian Journal of Gastroenterology, Hepatology, and Digestive Endoscopy*, 15(2), 78–82. [Google Scholar](#)
- Sambur, Pungky, Mananeke, Lisbeth, & Taroreh, Rita N. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). [Google Scholar](#)
- Tenenhaus, Michel. (2004). A PLS approach to multiple table analysis. In

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang

Classification, Clustering, and Data Mining Applications (pp. 607–620). Springer.
[Google Scholar](#)

Yamin, Sofyan, & Kurniawan, Heri. (2011). Generasi Baru mengolah data Penelitian dengan PLS Path Modeling. *Jakarta, Salemba Infotek*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Muhammad Ilham Qolbi, Maya Panorama dan Peny Cahaya Azwari (2021)

First publication right:

Journal Syntax Literate

This article is licensed under:

