

BAB IV

ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin

a. Sejarah Perusahaan

PT Mitra Profitamas Motor adalah dealer resmi Hino untuk wilayah Kalimantan Selatan. Perusahaan ini memulai bisnisnya pada tahun 1996. Perusahaan yang berpengalaman lebih dari dua dekade sebagai *Authorized Dealer Hino* ini dipimpin oleh Bapak Winarman Halim.

PT Mitra Profitamas Motor (MPM) selaku dealer resmi Hino untuk Kalimantan Selatan tidak hanya melayani penjualan tapi juga melayani penjualan sparepart lengkap dan servis oleh para mekanik yang sudah terlatih. Pada Februari 2018 PT Mitra Profitamas Motor meresmikan fasilitas terbaru yaitu *showroom* Hino. Di tempat tersebut, beragam kendaraan Hino mulai dari Hino 700 series Profia, Hino New Generation Ranger, Hino New Dutro, hingga Hino Bus bisa dibeli oleh masyarakat. Tidak hanya dari sisi penjualan, saat ini *showroom* Hino Banjarmasin juga memiliki *warehouse* yang lebih luas dari 400 meter persegi ditingkatkan ke 800 meter persegi yang mampu menampung suku cadang hingga 2.000 item dan menunjang kegiatan servis kendaraan Hino.

Selain di Banjarmasin, jaringan dealer Hino untuk Kalimantan Selatan di bawah naungan PT Mitra Profitamas Motor juga terdapat di Rantau, Sungai Danau, dan Batulicin. Cabang-cabang tersebut diharapkan dapat memenuhi

kebutuhan konsumen di Kalimantan Selatan yang memiliki area operasional yang luas dan tersebar di propinsi yang kaya akan sumber daya alamnya.

b. Lokasi Perusahaan

PT Mitra Profitamas Motor (MPM) Banjarmasin beralamat di Jl. A. Yani Km. 12,2 Gambut, Kecamatan Gambut, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, kode pos 70652.

c. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Mengembangkan nilai-nilai perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan jasa transportasi (*We Delivery Value*).

2) Misi Perusahaan

- a) Menjadi pilihan utama pelanggan atas kebutuhan *truck* serta rangkaian pelayanan terkait (*First Costumer Choice*).
- b) Sebagai wahana terbaik bagi karyawan, untuk berprestasi dan memenuhi kebutuhannya (*Most Desirable Work Place*).
- c) Setiap proses usaha didasar pada prinsip “Kesempurnaan Proses Operasional” (*Operation Excellent*).
- d) Setiap SDM bekerja berdasarkan peran dan prestasi yang terukur dan selalu memiliki nilai tambah (*Obvious Employee Role*).
- e) Supplier terus mendukung perusahaan dalam prinsip kesederajatan, serta menjadi tumpuan dalam kemajuan bersama (*The First Quality Distribution*).

2. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan (*training*) *Mechanic Development Program Batch I* sebanyak 21 responden dan data ini menggambarkan keadaan

responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: usia, pendidikan terakhir, dan penempatan kerja. Hasil data yang diperoleh menunjukkan gambaran sebagai berikut:

a. Usia Responden

Tabel 4.1 Data responden berdasarkan usia

Usia	F
< 20 Tahun	12
20-25 Tahun	7
25-30 Tahun	2
Total	21

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Dari tabel usia di atas terlihat bahwa peserta yang mengikuti pelatihan kerja MDP Batch I yang diambil sebagai responden yaitu kurang dari 20 tahun sebanyak 12 orang, 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 7 orang dan 25 sampai dengan 30 tahun sebanyak 2 orang.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.2 Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	F
SMA	1
SMK	19
S1	1
Total	21

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Tabel pendidikan terakhir responden memperlihatkan bahwa peserta pelatihan kerja MDP Batch I yang diambil sebagai responden sebanyak 1 orang

berpendidikan terakhir SMA, 19 orang berpendidikan terakhir SMK dan 1 orang berpendidikan terakhir S1.

c. Penempatan Kerja

Tabel 4.3 Data responden berdasarkan penempatan kerja

Penempatan Kerja	F
Tanah Bumbu	1
Banjarmasin	6
Samarinda	9
Binuang	4
Berau	1
Total	21

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Dari tabel penempatan kerja di atas dapat diketahui bahwa ada lima daerah penempatan kerja responden yaitu Tanah Bumbu, Banjarmasin, Samarinda, Binuang, dan Berau. Dari hasil sebaran kuesioner, masing-masing mempunyai jumlah sebagai berikut: responden yang ditempatkan di Tanah Bumbu sebanyak 1 orang, responden yang ditempatkan di Banjarmasin sebanyak 6 orang, responden yang ditempatkan di Samarinda sebanyak 9 orang, responden yang ditempatkan di Binuang sebanyak 4 orang dan responden yang ditempatkan di Berau sebanyak 1 orang.

3. Analisi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas

sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang telah diuji kevalidan nya pada program spss. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan nilai sig. 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Dalam uji validitas ada terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi agar suatu variabel dapat dikatakan valid yaitu:

- 1) Tingkat signifikansi sebesar 0,05
- 2) $df = 21 - 2 = 19$
- 3) didapat nilai $r_{tabel} = 0,3687$ (r_{tabel} untuk $n = 19$)
- 4) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan dari masing-masing indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil analisis diatas variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Analisis

Variabel	Pernyataan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Motivasi Kerja Islami (X1)	1	0,368	0,679	Valid
	2	0,368	0,571	Valid
	3	0,368	0,502	Valid
	4	0,368	0,370	Valid
	5	0,368	0,686	Valid
	6	0,368	0,724	Valid
	7	0,368	0,752	Valid
	8	0,368	0,407	Valid
	9	0,368	0,496	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	1	0,368	0,518	Valid
	2	0,368	0,519	Valid
	3	0,368	0,413	Valid
	4	0,368	0,481	Valid

	5	0,368	0,501	Valid
	6	0,368	0,487	Valid
	7	0,368	0,436	Valid
	8	0,368	0,582	Valid
	9	0,368	0,708	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,368	0,644	Valid
	2	0,368	0,601	Valid
	3	0,368	0,750	Valid
	4	0,368	0,788	Valid
	5	0,368	0,729	Valid
	6	0,368	0,806	Valid
	7	0,368	0,500	Valid
	8	0,368	0,870	Valid
	9	0,368	0,461	Valid
	10	0,368	0,754	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (diolah dari analisis data SPSS)

Dari tabel hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,970	31

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Dapat terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* di atas, jika nilai Alpha > 0,60 maka item-item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Nilai Cronbach's Alpha adalah 0,901 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

c. Deskripsi Variabel

Data yang didapat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja Islami (X_1)

Tabel 4.6 Jawaban Responden
Variabel Motivasi Kerja Islami

Pernyataan Ke-	Frekuensi Alternatif Jawaban				
	SS	S	R	TS	STS
1	11	9	0	0	1
2	11	8	1	0	1
3	10	10	0	0	1
4	9	7	4	1	0
5	4	8	7	1	1
6	12	5	3	1	0
7	10	9	0	0	2
8	5	11	3	1	1
9	11	9	0	1	0

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Tabel 4.6 jawaban responden pada variabel motivasi kerja islami di atas menunjukkan bahwa:

- a) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya bekerja semata-mata hanya untuk mencari keridhaan Allah” yaitu responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, responden yang memilih jawaban setuju (S) 9 orang, responden yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang, responden yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju.
- b) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan semangat”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- c) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 10 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan

demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju dan setuju.

- d) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 7 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 4 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- e) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 7 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.
- f) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 5 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 3 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan

responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

- g) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “situasi lingkungan kerja dimana saya bekerja adalah baik dan menyenangkan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 9 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 2 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- h) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “sarana pendukung dan peralatan yang kami gunakan dalam bekerja memadai”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 11 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 3 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban setuju.
- i) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 9

orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

2) Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Tabel 4.7 Jawaban Responden
Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan Ke-	Frekuensi Alternatif Jawaban				
	SS	S	R	TS	STS
1	12	8	0	0	1
2	12	8	0	1	0
3	11	9	1	0	0
4	13	7	0	1	0
5	14	5	1	1	0
6	12	8	0	1	0
7	14	6	1	0	0
8	14	6	1	0	0
9	11	8	1	1	0

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Tabel 4.7 jawaban responden pada variabel pelatihan kerja di atas menunjukkan bahwa:

- a) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat

tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

- b) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pada bidang yang saya tekuni”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- c) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan dapat meningkatkan partisipasi saya dalam volume pekerjaan untuk mengejar target”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 9 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- d) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan dapat meningkatkan rasa ingin tahu saya terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang, yang memilih jawaban setuju

(S) 7 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

- e) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk melihat masalah dari berbagai arah”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 5 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- f) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk mencari solusi yang tepat”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 12 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 0 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

- g) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi saya”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 6 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- h) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama dari atasan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 6 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.
- i) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pelatihan dapat meningkatkan rasa kekeluargaan saya dengan rekan kerja lainnya”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 8 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari

hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan Ke-	Frekuensi Alternatif Jawaban				
	SS	S	R	TS	STS
1	8	10	1	2	0
2	9	9	1	2	0
3	6	11	3	1	0
4	4	10	5	1	1
5	3	3	12	2	1
6	6	10	3	1	1
7	6	12	3	0	0
8	2	6	9	3	1
9	7	12	2	0	0
10	3	11	4	2	1

Sumber: Hasil penelitian 2019 (data diolah)

Tabel 4.8 jawaban responden pada variabel kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa:

- a) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “keterampilan yang saya miliki mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 10 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 2 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

- b) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “pengetahuan yang saya miliki mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 9 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 1 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 2 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju dan memilih jawaban setuju.
- c) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cekatan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 11 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 3 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.
- d) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 10 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 5 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih

jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

- e) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “hasil kerja saya melebihi hasil kerja dari teman”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 3 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 12 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 2 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban ragu-ragu.
- f) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “peningkatan ketepatan kerja saya menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 10 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 5 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 1 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.
- g) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “kemampuan saya meningkat dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas”, responden yang memilih jawaban sangat

setuju (SS) sebanyak 6 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 12 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 3 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

- h) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan teman”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 6 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 9 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 3 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban ragu-ragu.
- i) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 12 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 2 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 0 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 0 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

j) Uraian dari alternatif jawaban atas pernyataan “saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dibanding dengan standart yang ditentukan”, responden yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang, yang memilih jawaban setuju (S) 11 orang, yang memilih jawaban ragu-ragu (R) 4 orang dan yang memilih jawaban tidak setuju (TS) 2 orang. Sedangkan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) 1 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju.

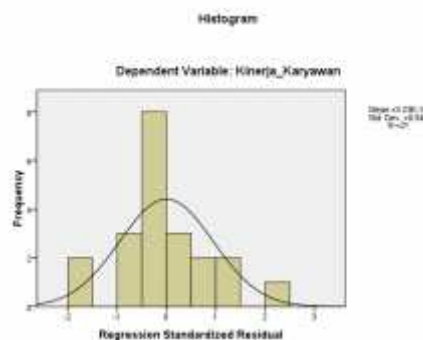
d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dilakukan dengan melihat histogram dan normal *probability plot* yang disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Uji Normalitas

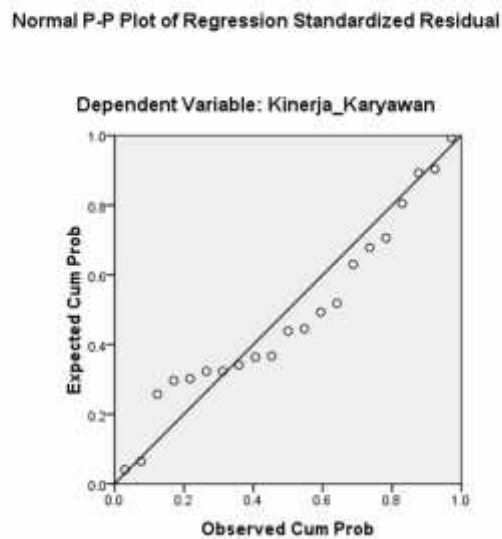
Histogram



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (output SPSS)

Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa residual yang normal karena tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 4.2 Uji Normalitas
Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (output SPSS)

Sedangkan dari grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil analisis dari kedua grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*, uji normalitas juga akan dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov* dan dapat dinyatakan normal apabila hasil Standardized Residualnya memiliki nilai *kolmogrov-smirnov* > (0,05).

Tabel 4.9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,30969155
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,147
	Negative	-,151
Test Statistic		,690
Asymp. Sig. (2-tailed)		,727 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Dengan nilai Sig. = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. = 0,727 > Sig. = 0,05. Maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model dan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*, dapat diterangkan sebagai berikut:

a) Nilai Tolerance

Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

b) Nilai VIF

Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF $\geq 10,00$ maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,387	7,042		1,617	,123		
Motivasi Kerja Islami	,729	,234	,799	3,120	,006	,383	2,611
Pelatihan Kerja	-,075	,247	-,077	-,302	,766	,383	2,611

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel independen yang masing-masing bernilai 0,383 untuk variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja lebih dari 0,10 dan hasil nilai VIF yang bernilai 2,611 untuk kedua variabel menunjukkan kedua variabel independen tidak lebih dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada hubungan antar variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson yang dibandingkan dengan nilai tabel Durbin watson (dL dan dU).

Syarat-syarat pengujian autokorelasi pada Durbin Watson sebagai berikut:

- a) Jika $DW < dL$ atau $> (4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
- b) Jika DW terletak antara dU dan $(4-dU)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.11 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,740 ^a	,548	,497	4,543	1,960

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Pelatihan Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Hasil uji autokorelasi di atas dapat diperoleh nilai $DW = 1,960$ Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel (n) 21 dan jumlah $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen) maka diperoleh nilai dU dan dL adalah 1,5385 dan 1,1004 dan nilai $(4-dU) = 2,4615$ sedangkan nilai $(4-dL) = 2,8996$. Jadi, disimpulkan bahwa $DW = 1,960 \geq dU = 15385$ dan $DW = 1,960 \leq (4-dU) = 2,4615$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah autokorelasi positif dan negatif.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Dengan cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dimana dilihat pada pola gambar scatterplot. Namun cara lain dalam uji heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
- b) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	2,085	4,631		,450	,658
Motivasi Kerja Islami	,073	,154	,180	,477	,639
Pelatihan Kerja	-,045	,162	-,104	-,275	,787

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. $X_1 = 0,639 \geq \text{Sig.} = 0,05$ dan nilai Sig. $X_2 = 0,787 \geq \text{Sig.} = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja islami dan pelatihan kerja

terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,387 + 0,729X_1 - 0,075X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja Islami

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Tabel 4.13 Model Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,387	7,042		1,617	,123
Motivasi Kerja Islami	,729	,234	,799	3,120	,006
Pelatihan Kerja	-,075	,247	-,077	-,302	,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Berdasarkan hasil perhitungan model persamaan regresi linier berganda yang diambil dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 11,387 artinya apabila variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 11,387.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja islami (X_1) adalah sebesar 0,729 artinya jika motivasi kerja islami mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kepuasan pelanggan akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,729 dan sebaliknya jika kecepatan pelayanan mengalami penurunan 1 (satuan) maka kepuasan pelanggan akan mengalami penurunan pula sebesar 0,729, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Sedangkan tanda positif pada koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara Y dan X_1 , artinya apabila motivasi kerja islami karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) adalah sebesar - 0,075 artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,075 dan sebaliknya jika pelatihan kerja mengalami penurunan sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,075, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Sedangkan tanda negatif pada koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang berlawanan arah antara Y dan X_2 , artinya apabila pelatihan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin maka dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian terhadap variabel dengan pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,497	4,543

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Pelatihan Kerja.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,740, yang menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 47,0%. Koefisien R yang bernilai positif menunjukkan pengaruh hubungan antar variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah searah. Dengan kata lain jika nilai variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja naik, nilai variabel kinerja karyawan juga naik.

1) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan jika nilai $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi X dan Y atau

variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,497	4,543

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Pelatihan Kerja.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,548, hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap perubahan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 54,8%, sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji t (uji signifikansi parsial)

Uji t dilakukan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

a) Tingkat signifikansi sebesar 0,05

b) $t = /2 : n-k-1$

$$t = 0,05/2 : 21-2-1$$

didapat nilai $t_{tabel} = 2,101 (0,025 ; 18)$

- c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,387	7,042		1,617	,123
Motivasi Kerja Islami	,729	,234	,799	3,120	,006
Pelatihan Kerja	-,075	,247	-,077	-,302	,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

- (1) Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dan untuk variabel motivasi kerja islami (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,120 > t_{tabel} = 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.
- (2) Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai negatif dan untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,302 < t_{tabel} = 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,766 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a dalam penelitian ini ditolak dan H_0 diterima.

3) Uji F (uji simultan)

Uji F dilakukan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji F harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1) Tingkat signifikansi (0,05)

2) $F = n - k : k$

$$F = 21 - 2 : 2$$

Didapat nilai $f_{\text{tabel}} = 3,52 (19 : 2)$

3) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	449,484	2	224,742	10,890	,001 ^b
Residual	371,469	18	20,637		
Total	820,952	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islami, Pelatihan Kerja.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (analisis data SPSS)

Tabel 4.13 di atas, dimana nilai $F_{\text{hitung}} = 10,890 > F_{\text{tabel}} = 3,52$ dan nilai signifikansi motivasi kerja islami (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

B. Laporan Penelitian

1. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel X_1 yaitu motivasi kerja islami yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai t_{hitung} sebesar 3,120 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 dari hipotesis satu yaitu “motivasi kerja islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini ditolak dan H_a dari hipotesis satu yaitu “motivasi kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini diterima. Sedangkan asumsi satu pada penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan” adalah benar.

Hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa motivasi kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya pengaruh positif antar motivasi kerja islami dengan kinerja karyawan, menjelaskan bahwa jika semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat pula kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi

kerja islami sebesar 0,729 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 3,120 dengan hasil signifikansi dibawah 5% (0,05) , yaitu 0,006. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muafi (2003) yang berjudul “pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius: studi empiris di kawasan industri rungkut Surabaya (SIER)” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antar motivasi dengan kinerja. Dengan demikian menurut analisis penulis setelah melakukan penelitian ini bahwa pengaruh motivasi kerja islam terletak pada pemenuhan motif, harapan, insentif karyawan harus diperhatikan sedemikian rupa, sehingga motivasi kerja akan muncul.

2. Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel X_2 yaitu pelatihan kerja yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa bahwa nilai koefisien regresi bernilai negatif dan untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,302 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi 0,766 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 dari hipotesis dua yaitu “pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini diterima dan H_a dari hipotesis dua yaitu “pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini ditolak. Sedangkan asumsi dua pada penelitian ini yaitu “terdapat

pengaruh yang signifikan antar pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” adalah salah.

Hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin. Artinya jika pelatihan yang diberikan meningkat tanpa dibarengi dengan pemberian motivasi maka kinerja karyawan semakin rendah. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya pengaruh negatif antar pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, menjelaskan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja tanpa diimbangi dengan motivasi kerja maka kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin kurang efisien. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi pelatihan kerja sebesar $-0,075$ dan uji signifikansi (uji t) sebesar $-0,302$ dengan hasil signifikansi dibawah 5% ($0,05$) , yaitu $0,766$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mursidi (2009) yang berjudul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2016) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Dengan demikian menurut analisis penulis alasan mengapa dalam penelitian ini

pelatihan berpengaruh negatif hubungannya dengan kinerja karena kinerja karyawan dapat tercapai maksimal tidak hanya karena karyawannya berkualitas. Tetapi juga terdapat berbagai faktor yang menunjang perusahaan dalam pembangunan perusahaannya dan salah satunya adalah pelatihan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan hanya berperan sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Itulah mengapa variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Secara Simultan Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil dimana nilai F_{hitung} yaitu sebesar 10,890 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,52 dan nilai signifikansi motivasi kerja islami (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 dari hipotesis tiga yaitu “motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini ditolak dan H_a dari hipotesis tiga yaitu “motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian ini diterima. Sedangkan asumsi tiga pada

penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh bersamaan antara variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan” adalah benar.

Hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin. Artinya apabila motivasi dan pelatihan kerja diberikan meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat pula. Dengan adanya pengaruh positif antar motivasi kerja islami dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja islami dan pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548, yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 47,0%. Dan pada uji signifikansi (uji f) didapatkan nilai sebesar 10,890 dengan signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% (0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Moch. Noor Setyo Wardono (2012) “pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan semen kabupaten kediri” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian menurut analisis penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja islam dan pelatihan kerja akan lebih efisien apabila dilaksanakan secara bersamaan karena

dua instrumen tersebut sangat penting dan saling berkesinambungan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya organisasi, program atau pun sebuah kegiatan sehingga dibutuhkan pelatihan dan motivasi sebagai penunjang keberhasilan perusahaan.