

LOYALITAS MEMODERASI HUBUNGAN MOTIVASI DAN PELATIHAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)

Cindy Kurnia Ningsih ¹, Ubay Harun ², Noor Riefma Hidayah ³

¹ Perbankan Syariah, UIN Datokarama Palu, cindykurnianingsih01@gmail.com

² Hukum Ekonomi Syariah, UIN Datokarama Palu, ubayharun@uindatokarama.ac.id

³ Akuntansi Syariah, UIN Datokarama Palu, noorRiefma@iainpalu.ac.id

Corresponding email: xxxxxxxxxxxxxx@xxx.xx

 Leave it blank

Diterima: Juni 2025	Direvisi: Juni 2025	Diterima: Juni 2025
---------------------	---------------------	---------------------

ABSTRACT

Motivation is the basic drive that moves someone or the desire to devote all their energy because of a certain goal. Motivation and training are a series of attitudes and values that influence individual performance. These attitudes and values are invisible forces that encourage individuals to foster employee loyalty. The purpose of this research is to determine the influence of motivation and Islamic training on employee performance with loyalty as a moderating variable. The research uses a quantitative approach, with the research sample consisting of 40 employees from the BSI unit in Tondo village. Data collection was conducted by distributing questionnaires. The analysis technique used multiple regression with the Moderated Regression Analysis (MRA) method to determine the relationship between motivation and Islamic training with loyalty as the moderating variable. The research results show that motivation and Islamic training have a positive effect on employee performance. Loyalty strengthens the relationship between motivation and Islamic training on employee performance.

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Motivasi;Pelatihan Islami;
Kinerja Karyawan;Loyalitas

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

INTRODUCTION

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu, upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Kinerja karyawan menjadi ukuran atas capaian unsur-unsur

tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah, dan lingkungan kerja.

Faktor lain yang cukup menentukan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan disain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.¹

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar, pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan untuk diajukan kepada seseorang atau Lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.²

Pada dasarnya motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Pelatihan islami terhadap kinerja merupakan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan transformasional, manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pendamping karyawan, pengembangan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, pengembangan kerelegiusan bagi semua pegawai BSI yang ada di Indonesia. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran

¹ Muh Taufik, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2018). 12

²Husni, Said Musnadi dan Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klan IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B jantho)*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 2 (10 Januari 2018: 89 (ISSN: 2302-0199)), 36

dan kinerja di tempat kerja. Dari sekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat pengembangannya pelatihan merupakan aspek yang menempati posisi penting. Sebagai suatu upaya islamisasi pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariat islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (*ulul albab*). Bagi para pelaku industri keuangan islam perlu mengikuti pelatihan perbankan syariah agar semakin memahami seluk beluk tentang usaha berdasarkan prinsip hukum islam. Selain itu, pelatihan islami atau pelatihan perbankan syariah yang dilakukan oleh bank-bank syariah diseluruh Indonesia dapat meningkatkan keterampilan dan sisi kereligiusan setiap karyawan, meningkatkan paham-paham agama dan hukum syariah islam dalam dunia perbankan.

Bank syariah Indonesia berhasil mencatat prestasi yang baik dari profitabilitas yang diperolehnya. Sejak proses merger sampai juni 2022, BSI telah mencapai Rp. 2,13 triliun tumbuh 41,31% dari tahun ketahun. Profitabilitas ini tidak lain karena kinerja positif yang memperoleh kepercayaan masyarakat dengan menempatkan DPK mencapai Rp. 244,66 triliun tumbuh 13,07% yang mayoritas terdapat pada tabungan wadi'ah, giro, dan deposito. Kepercayaan masyarakat terhadap BSI memposisikan BSI sebagai *Top Five* di industri perbankan nasional (BSI 2022). Prestasi yang dicapai BSI selama ini, tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya secara profesional untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Motivasi terhadap Kinerja merupakan catatan hasil-hasil yang diperoleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dari fungsi pekerjaannya atau kegiatan yang dilakukannya dalam jangka waktu tertentu.³

Motivasi dan pelatihan akan sangat penting dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dengan adanya motivasi dan pelatihan (*training*), para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan itu akan sangat berpengaruh pada kinerjanya. Sehingga akan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan. Dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak melakukan adanya motivasi dan pelatihan, dampak yang mungkin akan timbul adalah kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kinerja serta produktivitas karyawan tidak akan berkembang bahkan menurun.

³ Sri Mardiah BR. TRG, *Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (KC Ahmad Dahlan Kota Banda Aceh, (Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022) , 2-3*

Hal yang mendorong adanya pelatihan perbankan syariah yang dilakukan oleh Bank Syariah adalah guna meningkatkan kereligiusan karyawan, meningkatkan paham-paham agama dan hukum syariat islam dalam dunia perbankan, dan dapat memaparkan produk pembiayaan Bank Syariah itu sendiri. Selain itu adanya pelatihan islami di BSI khususnya BSI Kota Palu, ialah melihat dan meninjau dari tingkat kedisiplinan karyawan yang terkadang masih belum tepat dengan standar kinerja BSI terkhususnya masalah penampilan (Busana), hijab dengan standar islami yang menutupi area bahu dan dada dengan pakaian yang tidak terlalu ketat, dan memanajmen waktu istirahat untuk tetap beribadah. Maka dengan diadakannya pelatihan islami ini juga sebagai pendorong bagi setiap karyawan BSI Palu maupun BSI yang ada diseluruh indonesia untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah swt. Dan diadakannya pelatihan islami disela-sela waktu sebelum jam oprasional dimulai seperti mendengar tausiah singkat mengenai ibadah, amal, mengenalkan produk-produk syariah beserta prinsip-prinsip syariah, bahkan mengaji bersama dan puasa dihari-hari tertentu, guna memberikan kesadaran bagi karyawan untuk tetap mengingat Allah swt dan menjalankan amanah kerja agar sesuai dengan namanya yaitu Bank Syariah.

Dengan diadakannya pelatihan islami ini diharapkan akan sangat berpengaruh dan bisa memotivasi bagi kualitas kinerja karyawan BSI di Kota Palu, baik berpengaruh dari sisi kereligiusannya atau dari sisi pelayanan dan kinerjanya yang sesuai dengan namanya yaitu BSI (Bank Syariah Indonesia).

Sehubungan dengan BSI Kota Palu terkhusus Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat dan Unit BSI KCp Palu Tadulako Tondo yang menjadi objek penelitian ini yang mengalami peningkatan profibilitas cukup signifikan, tentunya peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana kualitas kinerja dan faktor pendorong kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi karyawan di tempat tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji tentang "*Motivasi dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating*".

LITERATURES REVIEW

A Theory Of Human Motivation

Teori Hierarki kebutuhan maslow adalah salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seseorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Teori Hierarki kebutuhan Maslow diperkenalkan pada tahun 1943 melalui "*A Theory Of Human Motivation*" melalui acara Pysichologi Rivew. Seperti yang

sudah kami katakan diawal, bahwa secara garis besar Abraham Maslow berpendapat untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka. Secara garis besar Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka..⁴

Motivasi

Menurut Hasibuan Tenaga pendorong yang menginspirasi gairah seseorang individu untuk bekerja, membuat mereka ingin berkolaborasi, berkontribusi secara efektif dan terkonsolidasi dengan dengan semua kekuatan dan upaya mendapatkan kepuasan disebut motivasi.⁵ motivasi merupakan tenaga pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap deartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi.⁶

Tujuan motivasi ialah mendorong hasrat dan gairah karyawan, meningkatkan kepuasan dan moral karyawan, meninggikan daya guna karyawan, menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan, meninggikan disiplin dan merendahkan tingkat ketidakhadiran karyawan, memaksimalkan penyediaan karyawan, membentuk atmosfer karyawan dan meninggikan kesadaran karyawan dan kewajiban terkait tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari materi diatas, maka penulis / pematari dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk kekuatan pendorong dalam diri maupun luar diri seseorang. Kekuatan pendorong ini membuat seseorang untuk bertindak dalam berkolaborasi dan berkontribusi untuk mendapatkan kepuasan. Dan dalam dunia perbankan syariah juga, motivasi sangat berperan penting didalamnya, karena dengan adanya motivasi ini akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari motivasi ini karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya,

⁴Abraham Maslow, *“A Theory Of Human Motivation”*, (1943).

⁵ Hasibuan, M. S. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Edisi Revi). Jakarta Bumi Aksara Kaswan. (2012). Jurnal EMBA. Vol. 8 No. 3 juli 2020, Hal.144-153

⁶ Mangkunegara, A. .A. P. (2003). *“Evaluasi kinerja SDM”*. Bandung: Refika Aditama. Jurnal EMBA. Vol. 8 No. 3 juli 2020, Hal.144-153

dan itu akan sangat bermanfaat langsung bagi karyawan perbankan khususnya di BSI Palu sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tujuan dan manfaat motivasi

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah perilaku sesuai dengan keinginan perusahaan (kadarisman) yaitu: a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja; c) Meningkatkan disiplin kerja; d) Meningkatkan prestasi kerja, e) Meningkatkan rasa tanggung jawab, f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, g) Menumbuhkan loyalitas karyawan dan perusahaan.

Indikator Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Azwar Abdullah, indikator untuk mengukur motivasi kerja antara lain: a) Memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan, b) Memiliki tanggung jawab, c) Memiliki rasa percaya diri, d) Menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik, e) Memupuk keberanian dan mengambil resiko, f) Adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain.⁷

Pelatihan Islami

Menurut Dessler pelatihan adalah, proses untuk mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun menurut Bangun kaidah memperthankan atau meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk bekerja secara efektif yaitu pelatihan⁸.

Pembelajaran perilaku adalah teori pelatihan yang berpusat pada gagasan bahwa orang belajar melalui interaksi mereka dengan lingkungannya. Pada dasarnya, asumsi ini mengasumsikan bahwa peserta didik bereaksi dan berperilaku berdasarkan hubungan antara rangsangan dan tanggapan. Penguatan positif memainkan peran penting dalam teori pelatihan ini.

Pelatihan yang dimaksud dalam hal ini yaitu pelatihan yang diterapkan dalam dunia perbankan syariah. Bagi para pelaku industri keuangan islami perlu mengikuti pelatihan perbankan syariah agar semakin memahami seluk beluk tentang kegiatan usaha

⁷Ferawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Prinsip Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 2019). 11

berdasarkan prinsip hukum islam. Pelatihan perbankan syariah ataupun pelatihan islami yang dilakukan oleh Bank Syariah bertujuan agar dapat memaparkan produk pembiayaan dan mengerti konsep dasar dan prinsip-prinsip bank syariah. Selain itu, dengan diadakannya pelatihan islami ini diharapkan akan sangat berpengaruh dan bisa memotivasi bagi kualitas kinerja karyawan perbankan syariah. Baik akan berpengaruh pada sisi kereligiusannya atau keimanannya yang sesuai dengan namanya yaitu perbankan syariah.

Secara umum dalam perspektif islam, istilah pekerjaan dibagi dua bagian. *Pertama*, pekerjaan ibadah pekerjaan utama yang harus ditunaikan seorang muslim adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah mahdha maupun ghair mahdha pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang dilakukan Rasulullah saw adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan. Allah swt berfirman dalam, Q.S Adz-dzariyat : 56 .

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Terjemahannya:

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepadaku”.

Jelaslah beribadah kepada Allah swt melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang hukumnya Wajib. *Kedua*, pekerjaan dakwah. Menyeru kepada yang ma'ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran merupakan ibadah yang kedua yang harus dilakukan dengan bekerja sebagai Da'i. Allah swt akan memberikan keberuntungan, baik didunia maupun di akhirat kelak.

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi maupun berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan salah satu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁹ Dengan adanya pelatihan islami guna untuk peningkatan keahlian, pengetahuan beragama, wawasan, dan sikap karyawan dengan tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah di laksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut.

⁹ Hairunisa Maharani, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Islam, IAIN Metro, Lampung Tengah 2019) 17

Kinerja Karyawan

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan atau *equity theory* dikemukakan oleh John Stacey Adams, seseorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini beramsumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan internasional. Teori ini membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi beramsumsi bahwa perilaku muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stres kerja meningkat, kita termotivasi dalam tindakan untuk membangun kembali keseimbangan. Adams mengembangkannya lebih lanjut dengan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi. (Adams, 1963).

Teori keseimbangan berfokus pada rasio *input-output* dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi kita terhadap organisasi. Output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ketika kita terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan dari apa yang kita dapatkan ini dengan membandingkan rasio input-output kita sendiri dengan yang lain., untuk menentukan apakah kita dibayar kurang/underpaid atau dibayar lebih.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kerja). Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Siagian, 2018) sebagai berikut: a) Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama, b) Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utama, c) Kualitas pekerjaan, d) Kuantitas pekerjaan, e) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu, f) Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

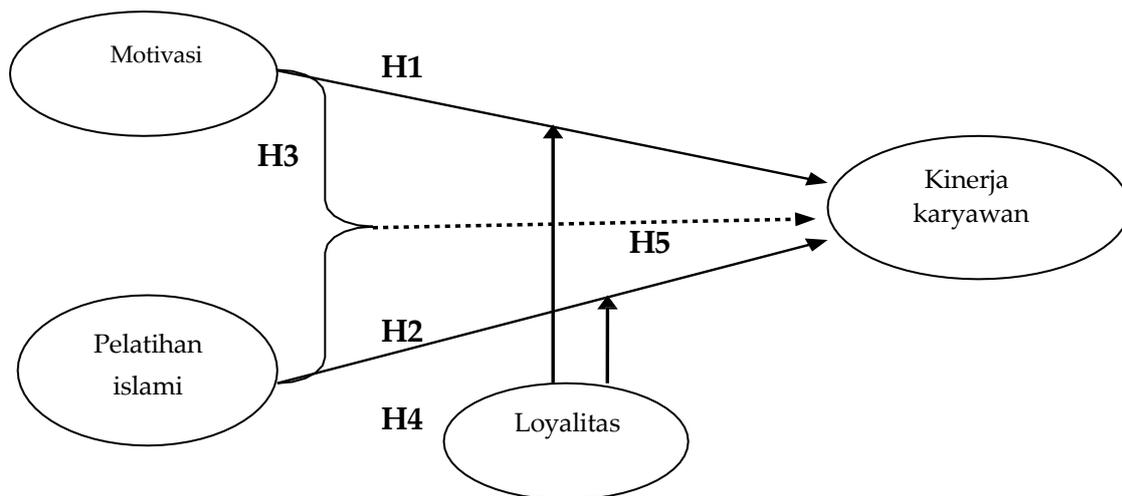
Loyalitas

Loyalitas dalam islam disebut dengan al-wala. Secara etimologi al-wala' memiliki beberapa makna antara lain mencintai, menolong, mengikuti, dan mendekat kepada

sesuatu. Konsep loyalitas dalam islam atau al-wala adalah ketundukan mutlak kepada Allah swt dalam wujud menjalankan syariah islam sepenuhnya. Loyalitas pelanggan dalam islam terjadi apabila aktivitas meamalah itu dapat memberi manfaat yang saling menguntungkan kedua belah pihak, karena terpenuhinya kewajiban serta hak masing-masing melampaui penerapan nilai-nilai islam. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan antara satu dengan yang lainnya. Begitu juga dalam hal muamalah, setiap muslim harus qana'ah mengenai hal-hal yang sudah dihadapkan dan tidak diperbolehkan menggunakan prinsip yang tidak sesuai dengan syariah, walaupun dengan alasan ingin mendapatkan harta lebih banyak dan untuk menghidupi keluarga. ¹⁰

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Kloyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Steers dan porter, dalam Nitisemito, berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasai tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya. Kedua loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan

Model Konseptual penelitian



¹⁰ Moch. Zulfa Dan Munawaroh, "Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Nasabah Thesis UIN Sumatera Utara Medan", Medan 2016. 37

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari ke tiga Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota palu yaitu, Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat, dan Unit BSI KCP Tadulako Tondo.¹¹ Jumlah populasi sebanyak 40 orang pegawai. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa disebut dengan sensus. Sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi relative kecil.

Definisi Operasional merupakan definisi dan kareteristik mengenai suatu variabel yang diterima secara objektif.

Tabel 1
Operasional variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X ₁)	a. Memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan. b. Memiliki tanggung jawab. c. Memiliki rasa percaya. d. Menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik. e. Memupuk keberanian untuk mengambil resiko. f. Adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain.	Skala likert
2.	Pelatihan Islami (X ₂)	Indikator : a. Meningkatkan produktifitas b. Meningkatkan komunikasi c. Mengatasi masalah d. Mendukung pekerjaan e. Meningkatkan kereligiusan pegawai. ¹²	Skala likert
3.	Loyalitas (Z)	Indikator : a. Taat pada peraturan b. kemauan untuk bekerja sama c. tanggung jawab pada perusahaan	Skala likert

¹¹

¹² Agus Suwara, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru*, Program Studi Manajemen, Faktultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Riau, UIN Riau, 2022. 32

No.	Variabel	Indikator	Skala
		d. rasa memiliki terhadap perusahaan. ¹³	
4.	Kinerja karyawan (Y)	Indikator : a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketetapan waktu d. Pelaksanaan kerja sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan. ¹⁴	Skala likert

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)* untuk mengetahui hubungan ukuran motivasi dan pelatihan islami dengan loyalitas sebagai variabel permoderasi. *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)* atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Selanjutnya, uji hipotesis ini diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pertanyaan alternatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ caranya untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.¹⁵

RESULT AND DISCUSSION

Result

Uji Validitas

Tabel hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai

¹³ Dewi Lasari, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mandala Finance CabangGowa”, (Skripsi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unuversitas Muhammadiyah Makassar), Makassar 2019. 24

¹⁴Bahri, Bahri. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (*Bongaya Journal of Research In Management, Vol. 3 No. 1, April 2020*), 9. Diakses Pada Tanggal 8 Juli 2022. 27

¹⁵V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami),62.

Alpha dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstrukvariabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 20.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Motivasi (X_1)	.967	Reliabel
Pelatihan Islami (X_2)	.962	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.943	Reliabel
Loyalitas (Z)	.922	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut:

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		total_motivas i	total_pe latihan	total_ki nerja	total_loya litas
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.45	19.75	16.23	3.70
	Std. Deviation	1.484	1.104	1.121	.883
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.315	.355	.258
	Positive	.136	.160	.355	.192
	Negative	-.145	-.315	-.270	-.258
Test Statistic		.145	.315	.355	.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.342 ^d	.000 ^d	.000 ^d	.008 ^d
	99% Lower Bound	.329	.000	.000	.006
	Confidence Interval Upper Bound	.354	.001	.000	.011

Sumber : Olah data SPSS

Uji Multikolonieritas

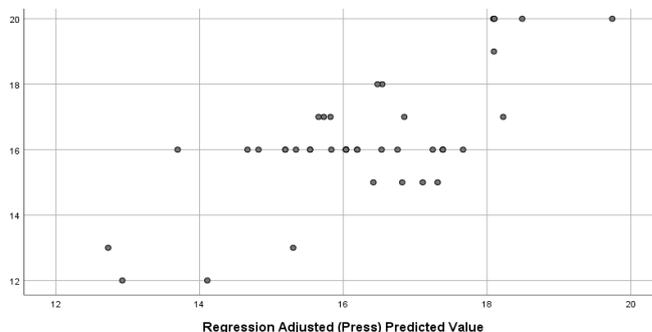
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.368	4.957		1.917	.003		
	X1	.302	.124	.405	1.922	.302	.940	1.064
	X2	.288	.179	.310	1.783	.003	.939	1.064
	Z	.300	.213	.311	1.530	.003	.996	1.004

Sumber: Olah Data SPSS

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

Uji T

Hasil pengujian Uji T bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constanta	9.368	4.957		1.917	.003
2	Motivasi (X ₁)	.302	.124	.405	1.922	.302
3	Pelatihan islami (X ₂)	.288	.179	.310	1.783	.003
4	Loyalitas (Z)	.300	.213	.311	1.530	.003

Sumber: Olah Data SPSS

Uji F

Hasil pengujian Uji F bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	40.011	5	23.211	76.201	.000 ^b
	Residual	21.144	35	.323		
	Total	61.155				

Uji Determinan (R²)

Hasil perhitungan statistik menunjukkan persentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Determinan (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.771	.641	.51835

Sumber: Olah Data SPSS

Discussion

Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$). Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erwin dan Suhardi (2020) pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pt Wonder Indonesia. Hasil penelitian : Hasil penelitian pada jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan sama-sama sangat berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.

Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Pelatihan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dengan nilai nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$). Dalam penelitian tentang pengaruh pelatihan Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu, variabel moderasi juga memiliki peran signifikan. Pelatihan Islami biasanya berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja sekaligus nilai-nilai spiritual, seperti amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan etos kerja Islami.

Pelatihan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun moral dan akhlak karyawan sesuai prinsip syariah. Hal ini berdampak positif pada kinerja, yang meliputi produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hernowo Narmodo dan M.Farid Wadji Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia. Interaksi antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia dengan budaya organisasi sebagai moderating.¹⁶

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai variabel moderating (Z).

Hasibuan menjelaskan bahwa pemberian motivasi bertujuan agar mendorong gairah dan semangat kerja. Selain itu dapat meningkatkan moral dan karyawan yang memiliki semangat kerja cenderung lebih royal dan dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, motivasi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat mempertahankan kestabilan bawahan, meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi. Motivasi juga berperan dalam optimalisasi pengadaan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, menegaskan tanggung jawab terhadap tugas-tugas, dan meningkatkan efisiensi dalam menggunakan peralatan bahan baku. Harapannya, dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai kinerja yang unggul dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, ada keterkaitan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Loyalitas sebagai variabel moderating (Z).

Loyalitas merupakan satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Menurut Reicheld, dalam Susanto (2003) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik,

¹⁶ Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugraheni, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Randugarut Plastic Indonesia)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi 11 (2003).

karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, demikian halnya pelatihan Islami mempunyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa memberikan motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui capaian yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan juga membutuhkan pelatihan yang bermuatan nilai-nilai Islami agar aktivitas karyawan sejalan dengan prinsip-prinsip syariah islam. Terakhir, Loyalitas dapat memperkuat hubungan antar motivasi dan pelatihan Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar lagi untuk mewakili populasi.

REFERENCES

- Adithama Ryan, *Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*, Skripsi, Cirebon: Kementrian Agama Republik Indonesia, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, 2015.
- Alam Febian Herdityo, A'rasy Faharullah. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume.4, No.1 20,300.
- Anggi Fathya Anindita, Tuty Herawati, Dan Wahyudi Utomo. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Head Office Pada PT Pamlyonanase Jaya (Paljaya)*, Jurnal Epigram, Volume.14, No.2 2017.
- Bahri, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Bongaya Journal of Research In Management, Vol. 3 No. 1, April 2020), 9. Diakses Pada Tanggal 8 Juli 2022
- BR. TRG Mardiah Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syaria;ah Indonesia (KC Ahmad Dahlan Kota Banda Aceh)*, Skripsi, Aceh: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022
- Erwin, Suhardi. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia*, Jurnal Emba, Vol.8, NO.3 2020.

- Ferawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Prinsip Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, Skripsi, palu: Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 2019.
- Fitriani Intan Dwi. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Berbasis Online (Grabbike) Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, Skripsi, Palu: IAIN Palu 2019, Jurusan Ekonomi Syariah.
- Florentinus Heru Ismadi, *Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Switching Cost Sebagai Variabel Variabel Moderasi*. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, Vol.20 No/oktober 2022
- Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Gita Oktaviani. *Pengaruh Keputusan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Jasa PT. Gita Rifa Expres (Studi Kasus Pengiriman Barang Daerah Batusangkar)*, Skripsi, Riau: UIN Riau Pekanbaru, 2019.
- Hastini Anisa, *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palangkaraya*, Skripsi Palangkaraya: Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Palangkaraya, 2020.
- Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, Antonio Imanda. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT, Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu*, *Jurnal Profesional FIS UNIVED*, Volume 6, No.1 2019.
- Indrayani Meri. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*, Skripsi, Sawahlunto: IAIN Batusangkar, 20,300.
- Indri Andesta Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi, Lampung : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Lasari Dewi, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finace Cabang Gowa"*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar 2019.
- Liana Lie, *Analisis Regresi Dan Variabel Moderating*, *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIX* XIV, no. 2 (2019): 90-97

- Liana Lie, *Penggunaan MRA Dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen*, Jurnal Teknologi Informasi DINAMIKA. Vol.XIV, No.2, juli 2019: 90-97
- Maharani Hairunnisa. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung)*, Skripsi, Lampung: IAIN Lampung 2019.
- Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi 2. Jakarta: Cet V. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2016.
- Moch. Zulfa Dan Munawaroh, *Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Nasabah Thesis UIN Sumatera Utara Medan*, Medan 2016. 37
- Muhammad Salman Alfaris, Ermi Herawati, Ratu Zahra, Viska Yundira. *Pelatihan Kepemimpinan Islami Bagi Organisasi Siswa SMK Bina Mandiri Multimedia Cileungsi*, Jurnal Pengabdian Masyarakat Mdani (JPMM), Volume.2, No. 1 2022.
- Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugraheni, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Randugarut Plastic Indonesia)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi 11, 2003.
- Qiyah Ulha Dhiya, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard*, Skripsi Batam: Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, Universitas Putera Batam, 20,300.
- Ratna. *Pengaruh Keputusan Konsumen Terhadap Keputusan Perpindahan Merek Dengan Kebutuhan Mencari Variasi Sebagai Variabel Moderasi*, Skripsi, Makassar : Universitas Islam Negeri Alauidin Makassar, 2019.
- Setyowati Subroto. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, volume 12, No.1 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung 2007, 2019, 2017.
- Sulaiman Wahid. *Analisis Regresi menggunakan SPSS, Contoh Kasus Dan Pemecahannya*, Yogyakarta: Andi, 2010
- Sumanto. *Statistik Terapan*, Cet. I CAPS Center Of Academic Publishing Service, 2003.
- Suwartono. *Dasar-dasar Metodologi penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.
- Taufik Muh, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*, Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.

Wolpram Hutagaol, Manahati Gulo, Dhivi Obetnego Bright Siahon. *Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tritanadi Medan*, Jurnal Ilmia Socio Secretum, Volume 99, No.1 2019.