

**PENGARUH PELATIHAN, *REWARD*, FASILITAS DAN JAMINAN  
KESEHATAN TERHADAP KINERJA RELIGIUS PADA PT. FUMAKILLA  
LIANG ANGGANG  
BANJARBARU**

Usnatun Hasanah<sup>1</sup>, Iman Setya Budi<sup>2</sup>, Agus Purnomo<sup>3</sup>

Program Studi Ekonomi Syariah

Fakultas Studi Islam

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad al-Banjari Banjarmasin

[Usnatunhsnh03@gmail.com](mailto:Usnatunhsnh03@gmail.com) / No. Hp: 0812-5556-3861

**ABSTRAK**

Usnatun Hasanah, 2020. Pengaruh Pelatihan, *Reward*, Fasilitas dan Jaminan Kesehatan terhadap Kinerja Religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. Skripsi. Program Sarjana Ekonomi Syariah Universitas Islam Kamimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Pembimbing I. H. Iman Setya Budi, SHI, MEI, Pembimbing II Agus Purnomo, M.SI.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru secara parsial. 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru secara simultan.

Metode penelitian ini menurut pendekatan datanya menggunakan *pendekatan kuantitatif*. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru yang berjumlah 150 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive*.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru maka dapat disimpulkan : 1) Pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru memberikan Pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawannya. 2) Pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang

Anggang Banjarbaru secara parsial. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.3) Variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. a) Variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. B) Variabel jaminan kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. c) Pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru secara simultan. Keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.

***Kata Kunci : Pelatihan, Reward, Fasilitas, Jaminan Kesehatan, Kinerja Religius***

#### ABSTRACT

*Usnatun Hasanah 2020. The Effect of Training, Reward, Facilities and Health Insurance on Religious Performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. Essay. Sharia Economics Bachelor Program in Kamimantan Islamic University Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Advisor I. H. Iman Setya Budi, SHI, MEI, Advisor II Agus Purnomo, M.SI.*

*Human resource management is the process of obtaining, training, assessing and giving compensation to employees, paying attention to their work relationships, health, safety and justice issues. Human resource management is the art of regulating the relationship and role of the workforce to be effective and efficient in the use of human capabilities in order to achieve the goals in every company. The objectives to be achieved in this study are: 1) To find out training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. 2) To determine the effect of training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru partially. 3) To determine the effect of training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Simultaneous Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.*

*This research method according to the data approach uses a quantitative approach. In this study, the population of all employees of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru, amounting to 150 employees. The sample in this study amounted to 112 employees of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. The sampling technique uses a purposive technique*

*Based on the results of research on the effect of training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru it can be concluded: 1) Training, rewards, facilities and health insurance on religious performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru provides training, rewards, facilities and*

health insurance to all of its employees. 2) The effect of training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru partially. The training variable does not significantly influence the religious performance of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.3) Reward variable has a significant effect on the religious performance of employees of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. a) Facility variables significantly influence the religious performance of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. B) Health insurance variable does not significantly influence the religious performance of employees of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. c) The effect of training, reward, facilities and health insurance on religious performance at PT. Simultaneous Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. Overall independent research variables namely training motivation, reward, facilities and health insurance affect the religious performance of employees of PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.

**Keywords: Training, Reward, Facilities, Health Insurance, Religious Performance**

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan satu bentuk organisasi dan pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang dicapai dengan usaha untuk memenuhi kepentingan orang banyak dalam perusahaan atau anggotanya.

Persentasi manajemen perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam upaya memenuhi kebutuhan anggotanya. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang berbasis nilai bisnis tertentu bersifat rasional dan logis.

Untuk mencapai keberhasilan dan laba salah satunya harus meningkatkan sumber daya manusia atau karyawan perusahaan (*stakeholders*) yang biasanya program disediakan oleh perusahaan.

Melalui pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan agar meningkatkan keahlian atau kreativitas karyawan perusahaan (*stakeholders*) selain itu juga meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan kinerja karyawan yang religius.

Kinerja religius berarti setiap individu harus menyadari bahwa kesehatan merupakan anugerah yang harus dimanfaatkan dan dimaksimalkan untuk bekerja dengan giat dan jujur.

Hubungan dengan rekan kerja ataupun teman kerja sekelompok harus akan dan harmonis untuk meingkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) dan harus disyukuri sebagai tanda perwujudan dari *reward* dan harus dilaksanakan dengan ikhlas.

Dan berjanji agar tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari punishment perusahaan dan serta terus meningkatkan kualitas karyawan perusahaan (*stakeholders*) guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja religius individu harus ada bertawakal kepada Allah dan harus dibarengi dengan ikhtiar, berproduksi, bekerja dengan jujur, menjaga kualitas pekerjaan dan bekerja dan berproduksi dengan ikhlas.

## **METODE PENELITIAN**

Variabel penelitian ini adalah pelatihan sebagai variabel x1, *reward* sebagai variabel x2, fasilitas sebagai variabel x3, jaminan sebagai variabel x4 (*independent variable*/variabel bebas) dan kinerja religius sebagai variabel y (*dependent variable*/variabel terikat). Pada penelitian ini penelitian menggunakan *pendekatan kuantitatif* Penelitian ini menggunakan angket untuk mempermudah responden dalam menjawab kuesioner yang dibagikan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Fumakilla dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Fumakilla. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan *Solvin* karena populasinya tidak memiliki strata, sebab populasinya hanya pada karyawan di PT. Fumakilla.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, Dan dokumentasi, kuesioner yang disebarlang langsung kepada para karyawan di PT. Fumakilla. jumlah responden 150 orang responden. Sampel dan penelitian ini 112 orang karyawan di PT. Fumakilla. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, untuk memudahkan penginputan data ke IBM SPSS Statistics versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil dari masalah penelitian ini dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang dilakukan penelitian yaitu, (1) Uji Validitas, (2) Uji Reabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Estimasi Regresi, (5) Taraf Signifikansi, (6) Uji F.

## **HASIL**

Penelitian ini dilakukan di PT. Fumakilla Lianggang Banjarbaru Penelitian dilakukan selama dua bulan. Dengan demikian jumlah responden 150 orang yang menjawab kuesioner yang disebarlang oleh peneliti.

### **Hasil Uji Validitas**

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas  
Indikator Pelatihan (X<sub>1</sub>)

No Angket	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0.554	0.184	Valid
Butir 2	0.583	0.184	Valid
Butir 3	0.334	0.184	Valid
Butir 4	0.248	0.184	Valid
Butir 5	0.543	0.184	Valid

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung yang terletak pada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai di atas r tabel, dan seluruh butir dijadikan untuk perhitungan regresi

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas  
Indikator *Reward* ( $X_2$ )

No Angket	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0.404	0.184	Valid
Butir 2	0.454	0.184	Valid
Butir 3	0.433	0.184	Valid
Butir 4	0.523	0.184	Valid
Butir 5	0.423	0.184	Valid

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung yang terletak pada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai di atas r tabel, dan seluruh butir dijadikan untuk perhitungan regresi

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas  
Indikator Fasilitas ( $X_3$ )

No Angket	r hitung	r tabel	Status
-----------	----------	---------	--------

Butir 1	0.489	0.184	Valid
Butir 2	0.496	0.184	Valid
Butir 3	0.399	0.184	Valid
Butir 4	0.500	0.184	Valid
Butir 5	0.250	0.184	Valid

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung yang terletak pada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai di atas r tabel, dan seluruh butir dijadikan untuk perhitungan regresi

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas  
Indikator Jaminan Kesehatan ( $X_3$ )

No Angket	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0.425	0.184	Valid
Butir 2	0.354	0.184	Valid
Butir 3	0.465	0.184	Valid
Butir 4	0.639	0.184	Valid
Butir 5	0.320	0.184	Valid

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung yang terletak pada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai di atas r tabel, dan seluruh butir dijadikan untuk perhitungan regresi

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas  
Indikator Kinerja Religius(Y)

No Angket	r hitung	r tabel	Status
Butir 1	0.380	0.184	Valid

Butir 2	0.304	0.184	Valid
Butir 3	0.329	0.184	Valid
Butir 4	0.437	0.184	Valid
Butir 5	0.337	0.184	Valid
Butir 6	0.561	0.184	Valid
Butir 7	0.329	0.184	Valid
Butir 8	0.398	0.184	Valid
Butir 9	0.204	0.184	Valid
Butir 10	0.472	0.184	Valid

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung yang terletak pada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* memiliki nilai di atas r tabel, dan seluruh butir dijadikan untuk perhitungan regresi

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9  
Hasil Uji Reliabilitas

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases <sup>a</sup>	Valid	112	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.692	5
------	---

Sumber: Out Put Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Reliabilitas  
 Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

No Angket	Alpha	Status
Butir 1	0.692	Reliabel
Butir 2	0.692	Reliabel
Butir 3	0.692	Reliabel
Butir 4	0.692	Reliabel
Butir 5	0.692	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable motivasi intrinsik didapatkan nilai alpha sebesar 0.692, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliabel, dikarenakan  $0.692 > 0.6$ .

1) Uji Reliabilitas *Reward* (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------



.692	5
------	---

Sumber: Out Put Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas  
Variabel *Reward* ( $X_2$ )

No Angket	Alpha	Status
Butir 1	0.692	Reliabel
Butir 2	0.692	Reliabel
Butir 3	0.692	Reliabel
Butir 4	0.692	Reliabel
Butir 5	0.692	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable motivasi interinsik didapatkan nilai alpha sebesar 0.692, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliable, dikarenakan  $0.692 > 0.6$ .

2) Uji Reliabilitas Fasilitas ( $X_3$ )

Tabel 4.13  
Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.672	5
------	---

Sumber: Out Put Uji Reliabilitas

Tabel 4.14  
Hasil Uji Reliabilitas  
Variabel Fasilitas (X<sub>3</sub>)

No Angket	Alpha	Status
Butir 1	0.672	Reliabel
Butir 2	0.672	Reliabel
Butir 3	0.672	Reliabel
Butir 4	0.672	Reliabel
Butir 5	0.672	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable motivasi intrinsik didapatkan nilai alpha sebesar 0.672, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliabel, dikarenakan  $0.672 > 0.6$ .

### 3) Uji Reliabilitas Jaminan Kesehatan (X<sub>4</sub>)

Tabel 4.15  
Hasil Uji Reliabilitas

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

Sumber: Out Put Uji Reliabilitas

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Reliabilitas  
 Variabel Jaminan Kesehatan (X<sub>4</sub>)

No Angket	Alpha	Status
Butir 1	0.683	Reliabel
Butir 2	0.683	Reliabel
Butir 3	0.683	Reliabel
Butir 4	0.683	Reliabel
Butir 5	0.683	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable motivasi intrinsik didapatkan nilai alpha sebesar 0.683, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliabel, dikarenakan  $0.683 > 0.6$

#### 4) Uji Reliabilitas Kinerja Religius (Y)

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Reliabilitas

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	112	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.713	10
------	----

Sumber: Out put uji reliabilitas

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Reliabilitas  
 Variabel Kinerja Religius (Y)

No Angket	Alpha	Status
Butir 1	0.713	Reliabel
Butir 2	0.713	Reliabel
Butir 3	0.713	Reliabel
Butir 4	0.713	Reliabel
Butir 5	0.713	Reliabel
Butir 6	0.713	Reliabel
Butir 7	0.713	Reliabel
Butir 8	0.713	Reliabel
Butir 9	0.713	Reliabel
Butir 10	0.713	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable kinerja didapatkan nilai alpha sebesar 0.713, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliable, dikarenakan  $0.713 > 0.6$ .

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid.

### Uji Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.401	3.629		3.418	.001		
Pelatihan	.090	.090	.065	1.000	.320	.982	1.018
Reward	1.190	.124	.765	9.600	.000	.652	1.533
Fasilitas	.352	.102	.229	3.460	.001	.942	1.061
Jaminan Kesehatan	-.205	.128	-.130	-1.605	.112	.629	1.590

a. Dependent Variable: Kinerja Religius

Tabel 4.19

Hasil Estimasi Regresi Berganda

Variabel Terikat/Dependent	Variabel bebas/Independent	t <sub>hitung</sub>	Sig	Koefisien Regresi
Kinerja Religius	1. Pelatihan	1.000	0.320	0.090
	2. Reward	9.600	0.000	1.190
	3. Fasilitas	3.460	0.001	0.352
	4. Jaminan Kesehatan	-1.605	0.112	-0.205
Constant : 12.401				
Adjusted R Square : 0.540				
F <sub>hitung</sub> : 33.591				
F <sub>tabel</sub> signifikansi 5% : 2.46				
T <sub>tabel</sub> signifikansi 5% : 1.981				

Sumber: Data diolah 2020

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.401	3.629		3.418	.001		
Pelatihan	.090	.090	.065	1.000	.320	.982	1.018
Reward	1.190	.124	.765	9.600	.000	.652	1.533
Fasilitas	.352	.102	.229	3.460	.001	.942	1.061
Jaminan Kesehatan	-.205	.128	-.130	-1.605	.112	.629	1.590

a. Dependent Variable: Kinerja Religius

Tabel 4.20

Hasil Perhitungan T hitung

No	Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Hasil
1	Pelatihan	1.000	1.981	Tidak Berpengaruh
2	Reward	9.600	1.981	Berpengaruh
3	Fasilitas	3.460	1.981	Berpengaruh
4	Jaminan Kesehatan	-1.605	1.981	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah 2020

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung.

Tabel 4.21

Hasil Perhitungan F hitung

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regressio n	870.897	4	217.724	33.591	.000 <sup>b</sup>
	Residual	693.532	107	6.482		
	Total	1564.429	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Religius

b. Predictors: (Constant), Jaminan Kesehatan, Pelatihan, Fasilitas, Reward

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 33.591 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.46, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru maka dapat disimpulkan : 1) Pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru memberikan Pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawannya. 2) Pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru secara parsial. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. 3) Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. a) Variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. B) Variabel jaminan kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru. c) Pengaruh pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan terhadap kinerja religius pada PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru secara simultan. Keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi pelatihan, *reward*, fasilitas dan jaminan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja religius karyawan PT. Fumakilla Liang Anggang Banjarbaru.

### Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan Untuk meningkatkan *reward* dapat dilakukan dengan cara menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan penataan manajemen yang baik, adil dalam membuat kebijakan baru, memberikan bonus pada karyawan serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya baik dan untuk lebih menyediakan fasilitas penunjang kerja misalkan dengan memperluas

bagunan tempat ibadah, memperbanyak fasilitas *toilet* dan fasilitas penunjang kinerja karyawan yang lainnya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang serupa dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pembanding atau bahan referensi

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2017. *Manajemen Syariah*,.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ancok, Jamaludin. 2014. *Psikologi Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Arik Irawati. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Annisa Diana Wati. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan (Studi pada PT. Eco Smart Garment Indonesia)*. Istitut Agama Islam Negeri Surakarta.

Edison, Emran. Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Gymnastiar, Abdullah. 2012. *Menjadi Muslim Prestatif. Mensinergikan keunggulan harmoni dzikir-fikir-ihtiar*. Bandung:MQS Pustaka Grafika

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.: PT. Bumi Aksa.

Indri Adesta Dyantuti. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan bagaimana pandangan Islam*. Universitas Negeri Raden Intan Lampung

Jalaluddin. 2012. *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali

Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung



- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- M. Ngalim Purwanto. 2009. *Ilmu pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita S. 2014. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Karunia Eka Lestari dan M. Ridwan Yudhanegara. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media
- Rachmat, Trijono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- Robert H. Thouless. 2016. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2016. *Statistika Untuk Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat
- Widodo Suparno Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiratna, Sujarweni. *Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Baru.2014