

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

Miftahul Husna

NIM : 53154094

Program Studi

PERBANKAN SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Sarjana Perbankan Syariah**

Disusun dan Diajukan Oleh :

Miftahul Husna

NIM : 53154094

**Program Studi
PERBANKAN SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

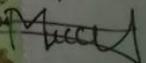
Nama : **Miftahul Husna**
NIM : 531549094
Tempat/Tgl. Lahir : Stabat, 25 Jun I 1997
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Dusun Pelita Desa perkebunan Perapen
Kecamatan Pematang Jaya Kabupaten Langkat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN"** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya mejadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 13 September 2019

Yang membuat pernyataan,




Miftahul Husna

NIM. 53154094

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN

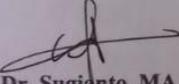
Oleh :

MIFTAHUL HUSNA
NIM: 53154094

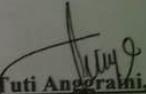
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 13 September 2019

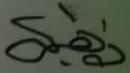
Pembimbing I


Dr. Sugianto, MA
NIP.196706072000031003

Pembimbing II


Tuti Anugerani, MA
NIP. 1977053120050112 007

Mengetahui
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

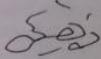

Zuhrial M. Nawawi, M.A
NIP. 197608182007101001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG MEDAN" a.n Miftahul Husna, NIM 53154094 Jurusan Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU Medan pada tanggal 16 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah.

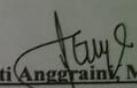
Medan, 23 Oktober 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Jurusan Perbankan Syariah UIN
Sumatera Utara

Ketua



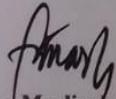
Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP.19760818 200710 1 001

Sekretaris

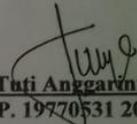


Tuti Anggarini, MA
NIP. 19770531 200501 12007

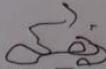
Anggota



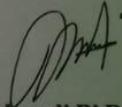
1. Dr. Marliah, MA
NIP. 19760126 200312 2 003



2. Tuti Anggarini, MA
NIP. 19770531 200501 12007

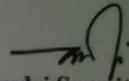


3. Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 19760818 200710 1 001



4. Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si
NIB. 1100000093

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sumatera Utara



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 200604 1 002

ABSTRAK

Miftahul Husna (2019), Skripsi berjudul “Pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan”. Dibawah pembimbing I Bapak Dr. Sugianto, MA dan pembimbing II Ibu Tuti Anggraini, MA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan BRI Syariah cabang Medan sebanyak 40 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan angket atau kuesioner, untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 7 item pernyataan, variabel pelatihan kerja sebanyak 9 item pernyataan, dan variabel kedisiplinan 10 item pernyataan, semua pernyataan valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kedisiplinan baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534. Dari uji model regresi diperoleh persamaan $KY = 7,006 + 0,282PK + 0,268KD$.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah atas segala nikmat iman, islam, kesempatan serta kekuatan yang telah diberikan Allah SWT kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW sebagai risalah yang membawa kebenaran serta keselamatan dunia dan akhirat. Adapun judul skripsi penulis adalah **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah cabang Medan.”** Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN) Jurusan Perbankan Syariah.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan dengan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Ucapan terimakasih saya ucapkan untuk:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Hj. Nurlaila harahap, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Zuhrinal M. Nawawi, MA, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
Ibu Tuti Anggraini, MA, selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Sugianto, MA selaku Pembimbing I dan Ibu Tuti Anggraini, MA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
7. Terima kasih kepada seluruh pihak BRI Syariah cabang Medan dan seluruh responden penelitian yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ucapan teristimewa untuk kedua orang tua, Ayahanda Syahrial Husni dan Ibunda Suryawati, yang telah mejadi orang tua terhebat yang selalu memberikan segalanya untuk penulis baik itu materi, motivasi, nasehat, perhatian, doa, serta cinta dan kasih sayangnya yang luar biasa yang tak bisa terbalaskan dengan apapun sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Begitu juga untuk abangda tercinta M. Iqbal Khairi yang memberikan kasih sayang, motivasi dan doa serta nasehatnya kepada penulis. Melalui mereka penulis mendapatkan semangat yang luar biasa. Semoga Allah Membalas dengan Syurga yang terbaik.
9. Terima kasih untuk someone spesial Raja Akbar Rahman Siregar yang selalu setia menemani, memberikan dukungan dan juga kasih sayang yang tidak terbalaskan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kita selalu bersama.
10. Terima kasih kepada seluruh keluarga dan para sahabat-sahabat penulis yang sudah jarang bertemu tetapi masih sering berkomunikasi secara online dan selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis semoga kita semua selalu diberikan kelancaran dan kemudahan dalam setiap langkah kita.
11. Terima kasih Kepada Girl Squad Dea Novika Natama Harahap, Fifi Ariska Siregar, Siska Pratiwi Harahap, Nina Mardiana, Reka Cintia, Patimah Hajrah dan Shinta Masriah yang telah sama-sama berjuang memberikan kekuatan dalam penyelesaian skripsi ini dan juga sama-sama berbagi suka duka, canda tawa dan juga kasih sayang selama masa perkuliahan. semoga kita semua selalu diberikan kesehatan dan kesuksesan di waktu yang akan datang.

12. Terima kasih kepada seluruh teman seperjuangan angkatan 2015 khususnya Perbankan Syariah-B yang telah bersama-sama selama 4 tahun menimba ilmu di bangku perkuliahan UIN-SU dari awal hingga akhir perkuliahan.
13. Terima kasih kepada keluarga besar kelompok studi ekonomi islam (KSEI UIE) yang telah memberikan banyak ilmu, pelajaran dan motivasi kepada saya semasa perkuliahan. KSEI UIE adalah wadah studi ekonomi yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran tentang ekonomi islam.
14. Terima kasih kepada teman seperjuangan magang di Bank Indonesia pada februari 2019 Dea, Siska, Fifi, Rani, Qori, Nisa, Barqah, Hanafi, Wildan, Riski, Agus yang telah sama-sama belajar dan menggali ilmu di Bank Indonesia sebagai pengalaman bekerja untuk kedepannya.
15. Terima kasih juga kepada seluruh teman-teman kak Ina, Fitri, Ranjeni, sri wahyuni dan semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terima kasih atas semangat dan dukungan selama proses perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharap kritik serta saran yang bersifat membangun dari pembaca agar skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi dan Perbankan Syariah serta dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 13 September 2019

Penulis,

Miftahul Husna
NIM. 53154094

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEOROTIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Pengukuran Kinerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Pelatihan Kerja.....	13
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	13
b. Metode Pelatihan Kerja.....	15
c. Tujuan Pelatihan Kerja.....	15
d. Indikator Pelatihan Kerja	17

3. Kedisiplinan	18
a. Pengertian Kedisiplinan	18
b. Indikator kedisiplinan.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel	30
G. Analisis Data	32
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
2. Uji Asumsi Klasik	32
3. Uji Hipotesis	34
4. Uji Model Regresi	35

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian	36
1. Sejarah Umum Perusahaan.....	36
2. Visi dan Misi BRI Syariah	37
3. Produk-produk Bank BRI Syariah.....	37
B. Hasil Penelitian.....	41
1. Identitas Responden.....	42
2. Deskripsi Variabel Penelitian	44
3. Uji Kualitas Data	51
a. Uji Validitas.....	51

b. Uji Reliabilitas	54
4. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heterokedastisitas	59
5. Uji Hipotesisi	60
a. Uji Determinasi (R^2)	60
b. Uji Parsial (t)	60
c. Uji Simultan (F)	62
6. Uji Model Regresi	63
C. Pembahasan	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1	Penelitian Terdahulu	20
2	Instrument Skala Likert.....	29
3	Indikator Variabel	30
4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
5	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	41
6	Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	42
7	Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan	43
8	Skor Angket untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	45
9	Skor Angket untuk Variabel Kedisiplinan	47
10	Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Karyawan	50
11	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	51
12	Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan	51
13	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Alpha</i>	52
14	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	53
15	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja	53
16	Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan	54
17	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrof-Smirnof	54
18	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
19	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	58
20	Hasil Uji Parsial (t).....	59

21	Hasil Uji Simultan (F).....	60
22	Hasil Uji Model Regresi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
1	Kerangka Pemikiran.....	25
2	Histogram Hasil Uji Normalitas	55
3	Hasil Uji Normalitas p-p plot.....	55
4	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendirian sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan terdapat beberapa hal yang mengemukakan tentang tujuan pendirian perusahaan. Tujuan perusahaan yang pertama adalah untuk mencapai keuntungan maksimal atau laba yang sebesar-besarnya. Tujuan perusahaan yang kedua adalah ingin memakmurkan pemilik perusahaan atau para pemilik saham. Sedangkan tujuan perusahaan yang ketiga adalah memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin pada harga sahamnya. Ketiga tujuan perusahaan tersebut sebenarnya secara substansial tidak banyak berbeda, hanya saja penekanan yang ingin dicapai oleh masing-masing perusahaan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.¹

Sebuah perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya tersebut tidak terlepas dari peran karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan/SDM yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu, dan mencapai target yang telah ditentukan. Setiap organisasi/perusahaan tidak dapat menolak fakta bahwa SDM merupakan faktor sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan bisnis yakni keuntungan dan manfaat-manfaat lainnya.²

¹ Agus Harjito dan Martono, *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua, (Yogyakarta:Ekonesia, 2005), h. 12

² *Ibid*, h. 42

Bagi dunia perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa keterampilan yang khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki keterampilan dalam dunia perbankan agar dapat melayani setiap produk perbankan yang ditawarkan secara cepat, tepat dan memuaskan. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yaitu mulai dari perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi sampai dengan pemutusan kerja. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri, tetapi harus dilakukan secara bersamaan demi tercapainya kinerja karyawan yang baik.³

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Kinerja karyawan bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya. Melainkan kualitas kerja, kuantitas kerja, Ketepatan waktu yang digunakan dalam bekerja dan kemampuan kerja sama dalam tim, karena Kinerja karyawan dapat dilihat dari unsur-unsur tersebut.⁵ Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik dari seseorang pegawai dengan kriteria yang telah ditetapkan didalam sebuah perusahaan tersebut..

Adapun fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, kemampuan dan pelatihan.⁶ Dalam

³ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (JakartaPT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 158

⁴ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:BPFE, 1999), h. 2

⁵ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2004), hal 355

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPEE Yogyakarta, 1998), h. 34

mencapai suatu kinerja karyawan yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang terlatih. Dimana pelatihan-pelatihan yang diberikan mampu untuk menjadi bekal para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Mangkuprawira pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik sesuai dengan standart.⁷

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan yang akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama didalam perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, sedangkan bagi karyawan-karyawan lama mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang lama maupun yang baru ataupun untuk mempersiapkan dirinya jika akan dipromosikan ke jabatan yang lain. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil-hasil

⁷ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), h. 135

kerja yang telah ditetapkan.⁸ Dengan adanya pelatihan seorang karyawan akan lebih termotivasi dan lebih setia terhadap perusahaan dimana dia bekerja dan dapat menimbulkan rasa percaya diri serta dapat mengembangkan keterampilannya.

Hal lain yang juga turut mendukung keberhasilan kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan dapat diukur melalui kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan.⁹ Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang baik akan selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas dengan adanya pelatihan kerja dan kedisiplinan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan mampu melaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan maka banyak hal positif yang akan di dapatkan oleh karyawan tersebut, diantaranya adalah karyawan tersebut bisa jadi mendapat promosi jabatan menjadi lebih tinggi, selain promosi jabatan karyawan juga mendapat penghargaan seperti piagam, sertifikat dan sebagainya. Selain itu dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada perusahaan, perusahaan tersebut akan mendapat peringkat Bank terbaik dan itu bisa menjadi salah satu yang mempengaruhi minat nasabah dalam bertransaksi di Bank tersebut.

⁸ Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Medan:Febi UIN-SU Press,2016), h.191

⁹ Rivai Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke praktik*, Edisi Kedua, (Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada, 2013), h. 825

Tetapi menurut survey awal, fenomena yang terjadi saat ini ialah rendahnya kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan, masih banyak masalah yang terkait dengan kinerja hal ini berlaku bagi pegawai BRI Syariah cabang Medan dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan BRI Syariah yang belum terlatih untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan, masih ada karyawan BRI Syariah yang belum mempunyai pengetahuan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya sementara sudah dilakukan bimbingan bagi semua karyawan, masih ada karyawan BRI Syariah yang tidak disiplin dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan yang belum termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sementara atasan telah memberikan motivasi yang baik dan memberikan kompensasi yang memadai.

Dengan adanya fenomena yang terjadi seperti yang telah di paparkan diatas, sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya akan terhambat karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh sebab itu peneliti mengambil faktor pelatihan kerja dan kedisiplinan sebagai variabel yang akan diteliti karena di anggap sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Medan menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada sebuah perusahaan.
2. Masih ada karyawan BRI Syariah yang belum mempunyai pengetahuan yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Masih ada karyawan BRI Syariah yang tidak disiplin dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Masih ada karyawan BRI Syariah yang belum terlatih untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang telah dilakukan.
5. Masih ada karyawan BRI Syariah yang belum termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel bebasnya adalah pelatihan kerja dan kedisiplinan. Oleh sebab itu penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah cabang Medan Jl. S. Parman No 8 Petisah Hulu Kecamatan Medan Baru Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan?
3. Apakah pelatihan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah cabang Medan.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana melatih dan menulis serta memperluas pengetahuan ilmiah dalam bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Pelatihan kerja dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan pengaruh Pelatihan kerja dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan informasi serta rujukan dalam penelitian yang berhubungan dengan pengaruh Pelatihan kerja dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.¹¹

Adapun kinerja menurut Veitzhal Rivai adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.¹²

Pendapat lain mengenai definisi kinerja menurut Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67

¹¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Cetakan II, (Bandung:Pustaka Setia. 2012), h. 187

¹² Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 15

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya, dan juga hasil kerja yang diperoleh memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan dan manfaatnya sangat besar dirasakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

Firman Allah dalam QS At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁴

Dalam firman Allah yang sudah dipaparkan diatas sudah jelas Allah berfirman bahwa kita sebagai manusia diminta untuk bekerja. Apapun bentuk pekerjaan itu tidak ada masalah, akan tetapi setiap apapun yang sudah kita kerjakan maka kita juga harus bertanggung jawab dengan apa yang sudah dikerjakan. Karena baik buruknya pekerjaan yang dikerjakan Allah Yang Maha Mengetahui karena kita sebagai makhluk Allah pasti akan kembali kepada-Nya dan mempertanggung jawabkannya di yaumul akhir semua apa yang telah dikerjakan dan diperbuat selama didunia Ayat

¹³ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*, (Yogyakarta:BPFE, 1999), h. 2

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:Jabal Rasulullah Jannah 2009), h. 524

diatas diisyaratkan Allah agar umat islam beraktifitas (kerja) untuk dunia dan akhiratnya, untuk dirinya dan bangsanya. Sabda Rasulullah SAW sebagaimana yang diriwayatkan oleh Bukhari yang berbunyi:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ
يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya:

Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)

Dengan bekerja (beraktifitas), itulah kunci kebahagiaan (bisa menjadi kaya). Namun demikian, beraktifitas atau bekerja harus sesuai dengan kehendak Allah SWT, sesuai aturan main yang telah ditetapkan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW. Sebab Allah, Rasul Nya dan orang-orang beriman melihat karya nyata setiap orang. Artinya kerja dan hasil yang dikerjakan merupakan manifestasi (perwujudan) keyakinan seorang muslim bahwa kinerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal shaleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat luhur dan bermanfaat bagi orang lain.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau maksimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.¹⁵

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung:Pustaka Pelajar, 2005), h. 120

Manfaat dari sistem pengukuran kinerja adalah:¹⁶

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggannya dan membuat seluruh personil terlibat dalam upaya pemberi kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan.
- 3) Membuat suatu tujuan strategi yang masanya masih kabur menjadi lebih kongkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut beberapa ahli seperti wirawan, Davis dan J.W Newstrom, Mnagkunegara dan juga Winardi diantaranya sebagai berikut:¹⁷

1) Lingkungan Kerja

Menurunnya Kinerja karyawan sering disebabkan oleh turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dan salah satu faktor yang mempengaruhi gairah kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, sirkulasi udara yang baik dan sebagainya memberi pengaruh positif terhadap pekerjaan pegawai.

2) Kedisiplinan

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka kedisiplinan perlu ditegakkan. Pelaksanaan dari kedisiplinan ini dijalankan apabila tingkat kesejahteraan pegawai sudah tercapai.

3) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya.

¹⁶ Mulyadi dan Jhiny Setyawan, *Manajemen Strategi*, (Jakarta:Salemba Empat, 1999), h. 212

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPEE Yogyakarta, 1998), h. 34

4) Kemampuan

Pemimpin dan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakannya pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

5) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

d. Indikator-indikator Kinerja

Dengan adanya Kinerja Karyawan diharapkan pekerja akan melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Kinerja Karyawan, diperlukan suatu indikator-indikator. Indikator yang diperlukan untuk mengukur Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) *Kuantitas*, kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) *kualitas*, kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) *Ketepatan Waktu*, ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

¹⁸ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat, 2006), h. 378

- 4) *Kemampuan kerja sama*, kemampuan kerja sama adalah kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh individu/peorangan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut pelatihan, menurut Hariandja ketiga syarat tersebut adalah:¹⁹

- 1) Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- 2) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
- 3) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan menurut Mangkuprawira menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.²⁰

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.²¹

Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut

¹⁹ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasino, 2001), h. 168

²⁰ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), h. 135

²¹ Chrisogonus D, Pramudyo, *Cara Pinter Jadi Trainer*, (Jakarta:Percetakan Galang Press, 2007), h. 16

ditempatkan dan ditugaskan dibidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Firman Allah dalam Q.S Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾

Artinya:

*Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.*²²

Dalam perspektif islam, pengembangan SDM merupakan suatu keharusan. Artinya, islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya besungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.²³ Sehingga dalam hal ini pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup baik karyawan maupun perusahaan.

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:Jabal Rasulullah Jannah, 2009), h. 250

²³ Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 117

b. Metode Pelatihan Kerja

Metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:²⁴

1) *On the Job Training*

Pelatihan ini meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Yang meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching* (praktek langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih).

2) *Off the Job Training*

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada waktu terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja mereka. Contohnya seminar, *vestibule training* (training dalam suatu ruang khusus), studi kasus dan lain sebagainya.

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. tujuan pelatihan menurut Mangkunegara antara lain:²⁵

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan perencanaan SDM.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

²⁴ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004), h. 47

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Refika Aditama, 2006), h. 52

Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Tujuan utama program pelatihan antara lain:²⁶

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memcahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial

Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai. Umar mengemukakan bahwa program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang. Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri jika hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.²⁷

Mengingat pentingnya pelatihan, maka seorang manajer harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif. terdapat beberapa proses atau kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan program pelatihan yang efektif menurut Hariandja, yaitu:²⁸

- 1) Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi/perusahaan
- 2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
- 3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan
- 4) Mengevaluasi program pelatihan

²⁶ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), h. 136

²⁷ Husein, Husen, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Umum, 2003), h. 12

²⁸ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasino, 2001), h. 174

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa manfaat dari pelaksanaan pelatihan sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang sekaligus akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Indikator-indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan Kerja menurut Mangkunegara diantaranya yaitu :²⁹

- 1) *Instruktur*, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- 2) *Peserta*, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) *Materi*, pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) *Metode*, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 5) *Tujuan*, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Refika Aditama, 2006), h. 46

6) *Sasaran*

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

3. **Kedisiplinan**

a. **Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Kedisiplinan merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Kedisiplinan adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasional.

Perilaku disiplin tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, adanya perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan. Perilaku disiplin terwujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengendali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.³⁰

Selain itu disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.³¹ Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

³⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaiman*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 143

³¹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h. 193

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun kedisiplinan menurut perspektif Islam yaitu terkandung dalam QS. An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”³².

Dalam QS. An-Nisa ayat 59 tersebut, Allah memerintahkan beberapa hal kepada orang-orang mukmin, pertama perintah untuk mentaati Allah dan Rasulnya dengan melaksanakan segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya serta mengikuti sunnah-sunnah Rasulullah. Kedua perintah untuk mentaati ulil amri (pemimpin), ketaatan kepada ulil amri wajib dilaksanakan selama perkara yang diperintahkan dalam hal kebaikan, tidak melanggar syariat dan bukan dalam rangka maksiat.

Begitu juga dalam kehidupan sehari-hari kita harus taat kepada aturan yang telah disepakati dimanapun kita berada, dalam konteks ini adalah perusahaan, kita harus taat kepada seluruh peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan dalam suatu perusahaan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

³² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung:Jabal Rasulullah Jannah, 2009), h. 312

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan, diantaranya yaitu³³:

- 1) *Teladan pimpinan*, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, tegas, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 2) *Tingkat Kehadiran*, jumlah kehadiran juga sangatlah penting bagi pegawai ataupun pimpinan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.
- 3) *Balas Jasa*, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan pegawai kepada perusahaan/pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik pula.
- 4) *Waskat (pengawasan melekat)*, waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam perusahaan. Dengan waskat kita bisa mencegah dan mengetahui kesalahan dalam bekerja, meningkatkan prestasi kerja, senantiasa memelihara kedisiplinan, serta bisa menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 5) *Sanksi Hukuman*, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan/pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

³³ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2010), h. 194

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang penulis ambil.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wahidin Silaban (2015)	Pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di UPT PLN Medan	Y=Prestasi kerja X= pelatihan kerja	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan sebagai variabel bebas mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dan secara pasrial variabel bebas (pelatihan) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan UPT PLN Medan dengan nilai $t_{hitung} 7,054 > t_{tabel} 2,042$ Ha diterima dan Ho di tolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.
2	Amajida Nurul Idzni (2016)	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut kantor Pusat (Studi kasus	Y = Kinerja karyawan X1 = Motivasi X2= Pelatihan	Secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi dan pelatihan) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan

		pada divisi SDM dan penyelamatan kredit).		terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sementara nilai R sebesar 0,914 menunjukkan motivasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang tergolong cukup erat. Dan hasil pengujian secara parsial (uji-t) juga menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Sumut kantor Pusat Medan.
3	Nur Rammadani NST (2016)	Pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara KCS Medan	Y=Produktivitas Kerja X1=Komunikasi Interpersonal X2=Disiplin Kerja	Terkait penelitian pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana perolehan nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .
4	Rismaida (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas kerja	Y=Produktivitas Kerja X1=Disiplin Kerja X2=Pengawasan	Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan dalam adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang

		pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulu Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam	Kerja	dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeuleu Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.
5	Nora Anisa Br Sinulingga (2016)	Pengaruh motivasi dan kesiapan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau	Y= Kinerja Pegawai X1= Motivasi X3= Kedisiplinan	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersamaan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BRI cabang Medan Putri Hijau. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja pegawai.
6	Rigska R. Muntu, dkk (2015)	Pengaruh seleksi pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk kantor cabang Manado	Y=Kinerja karyawan X1= seleksi X2=pelatihan X3=penempatan kerja	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

				sedangkan penembapatn kerja tidak berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan.
7	Wungow Raymond Octavianus, dkk (2016)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado	Y = Kinerja Karyawan X1= Pengalaman kerja X2= Pelatihan kerja	Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2787 atau tingkat signifikansi $< 0,05$, selanjutnya hasil koefisien reliabilitas instrument pengalaman kerja diperoleh <i>Cronbach Alpha</i> sebesar 0,732, instrument pelatihan kerja sebesar 0,660, instrument kinerja karyawan sebesar 0,690, ternyata lebih besar dari <i>Cronbach Alpha</i> 0,60 yang berarti ketiga instrument dinyatakan reliabel.

Penelitian saya berjudul pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu:

1. Wahidin Silaban (2015)

Perbedaan penelitian wahidin silaban dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *dependent*. Saya menggunakan variabel kinerja karyawan sedangkan wahidin silaban menggunakan variabel prestasi kerja.

2. Amajida Nurul Idzni (2016)

Perbedaan penelitian Amajida Nurul Idzni dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *independent*. Saya menggunakan variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan Amajida Nurul Idzni menggunakan variabel motivasi dan pelatihan. Selain itu penelitian saya juga memaparkan konsep islam didalamnya.

3. Nur Rammadani NST (2016)

Perbedaan penelitian Nur Rammadani NST dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *dependent* dan juga *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian saya yaitu kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Nur Rammadani NST variabel *dependent* yang digunakan adalah produktivitas kerja, dan untuk variabel *independent* pada penelitian saya yaitu pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan pada penelitian Nur Rammadani NST yaitu komunikasi interpersonal dan disiplin kerja.

4. Rismaida (2015)

Perbedaan penelitian Rismaida dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *dependent* dan juga *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian saya yaitu kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Rismaida variabel *dependent* yang digunakan adalah produktivitas kerja, dan untuk variabel *independent* pada penelitian saya yaitu pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan pada penelitian Rismaida yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja. Selain itu penelitian saya juga memaparkan konsep islam didalamnya.

5. Nora Anisa Br Sinulingga (2016)

Perbedaan penelitian Nora Anisa Br Sinulingga dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *independent*. Saya menggunakan variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan Nora Anisa Br Sinulingga menggunakan

variabel motivasi dan kedisiplinan. Selain itu penelitian saya juga memaparkan konsep islam didalamnya.

6. Rigska R. Muntu, dkk (2015)

Perbedaan penelitian Rigska R. Muntu, dkk dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *independent*. Saya menggunakan variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan Rigska R. Muntu, dkk menggunakan variabel seleksi, pelatihan dan penempatan kerja. Selain itu penelitian saya juga memaparkan konsep islam didalamnya.

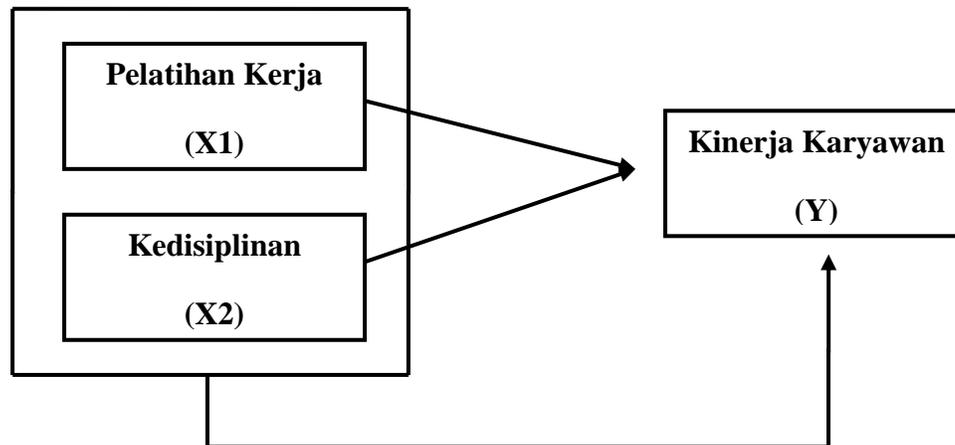
7. Wungow Raymond Octavianus, dkk (2016)

Perbedaan penelitian Wungow Raymond Octavianus, dkk dengan penelitian yang saya lakukan adalah dari variabel *independent*. Saya menggunakan variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan sedangkan Wungow Raymond Octavianus, dkk menggunakan variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Selain itu penelitian saya juga memaparkan konsep islam didalamnya.

C. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya hasil kerja setiap pegawai di dalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pelatihan kerja dan kedisiplinan. Pelatihan kerja berhubungan secara linear dengan kinerja karyawan. Jika pelatihan sering diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Demikian pula kedisiplinan berhubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja.

Uraian di atas dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1) H_{01} = Tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

H_{a1} = Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

2) H_{02} = Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

H_{a2} = Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

3) H_{03} = Tidak ada pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

H_{a3} = Ada pengaruh pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan pendekatan ini adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.³⁴ Adapun variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel *independent* yang digunakan adalah pelatihan kerja dan kedisiplinan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di BRI Syariah Cabang Medan tepatnya di Jl. S.Parman No 8 Petisah Hulu Kecamatan Medan Baru Kota Medan. Waktu penelitian dilakukan selama empat bulan dimulai sejak bulan mei-agustus 2019.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁵. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

³⁴ Azhari Akmal Tarigan, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan:La-Tansa Press, 2008, h. 47

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2013), h. 90

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) dimana semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan BRI Syariah yang berjumlah 40 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berisikan pernyataan-pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data primer didapat dengan menyebarkan kuesioner di lokasi penelitian terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian yang terdiri dari karyawan BRI Syariah cabang Medan Jl. S.Parman No 8 Petisah Hulu Kecamatan Medan Baru Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data, untuk penelitian yang akan dilakukan penulis melakukan pengumpulan data melalui angket. Adapun data yang dikumpulkan menggunakan angket dapat diukur dengan skala pengukuran, yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert's. Skala Liker'st merupakan lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai pada

sangat setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Langkah-langkah dalam menyusun skala Likert's adalah:

1. Menetapkan variabel yang akan diteliti.
2. Menentukan indikator-indikator dari variabel yang diteliti.
3. Menurunkan indikator-indikator tersebut menjadi daftar pertanyaan (kuesioner).

Table 3.1

Instrumen Skala Likert's

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan pemahaman tentang variabel yang diteliti, perlu dijelaskan variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti maka:

1. Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

Variabel ini dinyatakan dengan symbol Y. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2. Pelatihan Kerja (*Independent Variabel*)

Variabel ini dinyatakan dengan symbol X1. Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kedisiplinan (*Independent Variabel*)

Variabel ini dinyatakan dengan symbol X2. Kedisiplinan adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasional.

Table 3.2
Indikator Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu 4) Kemampuan kerjasama	1,2 3,4 5,6 7
2.	Pelatihan Kerja (X1)	1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan 6) Sasaran	1,2 3,4 5,6 7 8 9
3.	Kedisiplinan (X2)	1) Teladan pimpinan 2) Tingkat kehadiran 3) Balas jasa 4) Waskat (pengawasan melekat) 5) Sanki Hukuman	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisinoer layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

a. Uji Validitas

pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, pengujian dilakukan dengan 2 sisi dengan kritesia sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya, adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* diatas 5% artinya variabel berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari *p-plot* dan grafik histogram. Apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah garis diagonal, dan berbentuk kurva yang hampir menyerupai lonceng yang sempurna maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance*.

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF >10 dan *tolerance* <0,1 maka dapat dikatakan ada masalah multikolinieritas.³⁶

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik yang berada dalam gambar menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y.

³⁶ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan:Febi UIN-SU Press, 2016), h. 98

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel bebas (*independent variabel*) menjelaskan variabel terikat (*dependent variabel*). Dengan kata lain, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel *independent* secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variabel *dependent*. Model yang baik adalah model yang meminimumkan residual berarti variasi variabel *independent* dapat menerangkan variabel *dependentnya* dengan α sebesar 0,05%, sehingga diperoleh korelasi yang tinggi antara variabel *dependent* dan variabel *independent*.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya kriteria keputusannya sebagai berikut:.

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistic} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{statistic} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent* yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya. Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut (berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}) :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistic} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistic} > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Model Regresi

Uji model regresi yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistic regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KY = a + b_1PK + b_2KD$$

Keterangan:

KY : Kinerja karyawan

PK : Pelatihan kerja

KD : Kedisiplinan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Umum Bank BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. PT Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah Bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna, melayani nasabah dengan pelayanan prima dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo tersebut menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan pada logo tersebut merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas BRI syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan tersebut dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah.

Saat ini PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT Bank BRI Syariah Tbk tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT Bank BRI Syariah Tbk menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

2. Visi dan Misi BRI Syariah

BRI Syariah telah memiliki visi, misi dan nilai-nilai budaya kerja sebagai landasan terciptanya budaya unggul perusahaan dan menjaganya agar tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapainya.

Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi

- a. Memahami keragaman individu dan mengkomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- b. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- d. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

3. Produk-produk Bank BRI Syariah

Bank Rakyat Indonesia Syariah cabang banyak meluncurkan produk-produk handal yang berkarakter syariah, adapun produk-produk tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a. Produk Penghimpunan Dana (*funding product*)

1) Tabungan Faedah BRI Syariah iB

Tabungan Faedah BRI Syariah iB menggunakan akad wadi'ah dipersembahkan bagi mereka yang menginginkan kemudahan dalam melakukan transaksi keuangan dengan 7 Faedah yang ditawarkan yakni: Setoran awal yang ringan minimal Rp100.000, Gratis Biaya Administrasi bulanan Tabungan, Gratis Biaya Bulanan Kartu ATM, Biaya Cek Saldo, Transfer dan Tarik Tunai murah seluruh jaringan ATM BRI, Bersama dan Prima serta Biaya Debit Prima murah bagi nasabah dengan saldo di atas Rp500.000,-. Semua faedah yang ditawarkan tersebut telah meningkatkan popularitas Tabungan Faedah BRI Syariah iB dan menjadikannya produk yang paling banyak diminati.

2) Tabungan Haji BRI Syariah iB

Tabungan Haji BRI Syariah iB merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah perorangan untuk memenuhi kebutuhan BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji) dengan akad *Mudharabah Mutlaqah*. Seiring dengan semakin tingginya animo masyarakat untuk melaksanakan rukun Islam yang ke-5, volume Tabungan Haji BRI Syariah iB selalu menunjukkan pertumbuhan yang signifikan.

3) Tabungan Impian BRI Syariah iB

Tabungan Impian BRI Syariah iB merupakan tabungan berjangka dari BRI Syariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian Nasabahnya dengan terencana memakai mekanisme *autodebet* setoran rutin bulanan. Tabungan ini menggunakan akad *Mudharabah Muthlaqah*.

4) Tabunganku BRI Sayriah iB

TabunganKu BRI Syariah iB menggunakan akad *Wadi'ah* merupakan produk dari Bank BRI Syariah diperuntukkan kepada nasabah yang ingin memiliki tabungan.

5) Simpanan Pelajar (SimPel) iB

Tabungan SimPel iB merupakan produk baru dari BRI Syariah yang diperuntukkan bagi siswa yang diterbitkan secara nasional, dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

6) Giro BRI Syariah iB

Giro BRI Syariah iB adalah bentuk simpanan yang diterima luas di kalangan masyarakat yang memiliki kebutuhan tambahan seperti pengelolaan dana dan kemudahan dalam melakukan kegiatan usaha mereka. Giro BRI Syariah iB diperuntukkan baik untuk perseorangan maupun non-perseorangan. Pada akhir tahun 2015, produk Giro BRI Syariah iB mengalami pertumbuhan yang baik dan mencatatkan Rp. 942 miliar atau tumbuh sebesar 50,96% meningkat dari tahun sebelumnya Rp. 613 miliar pada tahun 2015. Dengan menggunakan akad *Wadia'ah* maupun *Mudharabah Muthlaqah*.

7) Deposito BRI Syariah iB

Deposito BRI Syariah iB adalah produk yang dipersembahkan bagi nasabah yang memiliki keinginan untuk berinvestasi secara aman dan menguntungkan. Produk Deposito BRI Syariah mencakup Deposito BRI Syariah iB, Deposito Pesat BRI Syariah iB dan Simpanan Faedah BRI Syariah iB, Deposito BRI Syariah iB merupakan produk deposito dengan minimal penempatan Rp2.500.000,- dengan pilihan jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan. Dengan menggunakan akad *Mudharabah Muthlaqah*.

b. Produk Pembiayaan (*financing*)

1) KPR (Kepemilikan Rumah) BRI Syariah iB

KPR BRI Syariah iB Merupakan produk Pembiayaan BRI Syariah yang diperuntukkan bagi masyarakat luas yang mempunyai impian untuk memiliki rumah sendiri. Produk ini ditawarkan dengan skema akad murabahah dan wakalah. Khusus bagi nasabah berpenghasilan rendah.

2) KPR (Kepemilikan Rumah) Sejahtera BRI Syariah iB

BRI Syariah menyediakan produk yang dikemas dengan nama KPR Sejahtera BRI Syariah iB dengan dukungan dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP).

3) KKB (Kepemilikan Kendaraan Bermotor) BRI Syariah iB

Kredit Kendaraan Bermotor BRI Syariah iB dihadirkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia untuk memiliki kendaraan idaman untuk kebaikan keluarga Indonesia. Pembiayaan ini menggunakan akad murabahah atau akad jual beli.

4) KMG (Kepemilikan Multi Guna) BRI Syariah iB

KMG BRI Syariah iB Kepemilikan Multi Guna (KMG) BRI Syariah iB dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan khususnya karyawan perusahaan yang telah turut berpartisipasi dalam program Kesejahteraan Karyawan (EmBP) di BRI Syariah. EmBP adalah program kerja sama dengan suatu perusahaan yang dituangkan dalam sebuah MoU berupa pemberian fasilitas pembiayaan langsung kepada Karyawan dari perusahaan yang memenuhi kriteria Bank BRI Syariah, dengan persyaratan yang *relative* mudah/ringan bagi Karyawan.

5) PKE (Pembiayaan Kepemilikan Emas) BRI Syariah iB

Pembiayaan kepemilikan emas BRI Syariah yaitu produk pembiayaan untuk masyarakat dalam kepemilikan emas. Dengan menggunakan akad *Murabahah*.

6) Qardh Beragun Emas BRI Syariah iB

Praktik pegadaian yang dalam satu dekade lalu hanya dikenal sebagai pemenuhan kebutuhan finansial mendesak yang dilakukan antar individu ternyata telah menciptakan pasar yang besar dan kini telah mulai digarap secara profesional dan konvensional oleh salah satu institusi keuangan di negeri ini.

Gadai BRISyariah diluncurkan untuk menutupi kebutuhan mendesak baik dari nasabah individu yang membutuhkan dana super cepat dengan menggunakan akad syariah dan telah menunjukkan kinerja yang menjanjikan di tahun tahun pertama setelah diluncurkan.

7) Pembiayaan Umrah BRI Syariah ib

Produk pembiayaan umroh BRI Syariah iB menggunakan prinsip akad jual beli manfaat atau jasa (ijarah multijasa) guna merealisasikan niat beribadah ke *baitullah* melalui ibadah umroh dengan mudah, tenang, nyaman dan berkah karena sesuai syariah.

c. Produk Layanan Jasa (*Service*)

- 1) Kartu ATM BRI Syariah dan Kartu Debit BRI Syariah
- 2) CMS (Cash Management System)
- 3) University/School Payment System (SPP)
- 4) E-Payroll
- 5) Jaringan ATM BRI Syariah, ATM BRI, ATM Bersama, ATM Prima
- 6) Electronic Data Capture (EDC) Mini ATM
- 7) SMS Banking
- 8) Internet Banking
- 9) Mobile BRIS
- 10) Call BRIS 1500-789

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk kuesioner/angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, 9 pernyataan untuk variabel pelatihan kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel kedisiplinan, Angket yang disebarkan diberikan kepada 40 karyawan BRI Syariah cabang Medan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitain diuraikan sebagai berikut:

1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini penulis mengklasifikasikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan lama masa kerja.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari jumlah sampel sebanyak 40 karyawan BRI Syariah cabang Medan penulis menguraikan data responden berdasarkan jenis kelamin dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	22	55%
Wanita	18	45%
Total	40	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan BRI Syariah cabang Medan yang diambil sebagai responden penelitian sebanyak 40 orang, memberikan informasi bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (55%), sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang (45%), dengan total keseluruhan 40 orang (100%).

b. Berdasarkan Jabatan

Dari jumlah sampel yang ada penulis menguraikan data responden berdasarkan jabatan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Account Officer	14	35%

Account Officer Micro	6	15%
Customer Service	4	10%
Teller	3	7.5%
BO	3	7.5%
FS	2	5%
Staff	2	5%
FO	1	2.5%
FRO	1	2.5%
Manager Micro	1	2.5%
Resident Audit	1	2.5%
Bisnis	1	2.5%
Outsourcing	1	2.5%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan BRI Syariah cabang Medan yang diambil sebagai responden penelitian sebanyak 40 orang, memberikan informasi bahwa responden dengan jabatan account officer sebanyak 14 orang (35%), account officer micro sebanyak 6 orang (15%), customer service sebanyak 4 orang (10%), teller sebanyak 3 orang (7,5%), BO sebanyak 3 orang (7,5%), FS sebanyak 2 orang (5%), staff sebanyak 2 orang (5%), FO sebanyak 1 orang (2.5%), FRO sebanyak 1 orang (2.5%), manager micro sebanyak 1 orang (2.5%), resident audit sebanyak 1 orang (2.5%), bisnis sebanyak 1 orang (2.5%), dan outsourcing sebanyak 1 orang (2.5%), dengan total keseluruhan 40 orang (100%)

c. Berdasarkan Lama Masa Kerja

Dari jumlah sampel yang ada penulis menguraikan data responden berdasarkan lama masa kerja dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Waktu/tahun	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	4	10%
1 – 3 tahun	20	50%
4 – 6 tahun	9	22.5%
7 – 9 tahun	6	15%
> 10 tahun	1	2.5%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan BRI Syariah cabang Medan yang diambil sebagai responden penelitian sebanyak 40 orang, memberikan informasi bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (10%), 1 – 3 tahun sebanyak 20 orang (50%), 4 – 6 tahun sebanyak 9 orang (22.5%), 7 – 9 tahun sebanyak 6 orang (15%) dan > 10 tahun sebanyak 1 orang (2.5%), dengan total keseluruhan 40 orang (100%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kinerja Karyawan

Untuk lebih memudahkan dalam pengolahan data, penulis uraikan skor jawaban dari variabel kinerja karyawan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel kinerja karyawan

No. Per	Alternatif Jawaban										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	8	20	26	65	6	15	40	100

2	0	0	0	0	2	5	35	87,5	3	7,5	40	100
3	0	0	1	2,5	2	5	12	30	25	62,5	40	100
4	0	0	1	2,5	7	17,5	22	55	10	25	40	100
5	0	0	0	0	10	25	22	55	8	20	40	100
6	0	0	0	0	5	12,5	25	62,5	10	25	40	100
7	0	0	0	0	7	17,5	19	47,5	14	35	40	100

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 mengenai kuantitas pekerjaan saya melebihi standart rata-rata pegawai lain, reponden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%), menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 2 mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), menyatakan setuju sebanyak 35 orang (87,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 3 mengenai saya selalu berusaha eminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaa, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), menyatakan setuju sebanyak 12 orang (30%), menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (62,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 4 mengenai hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas perusahaan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%), menyatakan

setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 5 mengenai banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang (25%), menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 6 mengenai nasabah tidak menunggu lama saat sedang berinteraksi dengan saya, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), menyatakan setuju sebanyak 25 orang (62,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 7 mengenai saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%), menyatakan setuju sebanyak 19 orang (47,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

b. Pelatihan Kerja

Untuk lebih memudahkan dalam pengolahan data, penulis uraikan skor jawaban dari variabel pelatihan kerja dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel pelatihan kerja

No. Per	Alternatif Jawaban										Total	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2,5	8	20	25	62,5	6	15	40	100
2	0	0	1	2,5	5	12,5	26	65	8	20	40	100

3	0	0	0	0	7	17,5	20	50	13	32,5	40	100
4	0	0	1	2,5	2	5	22	55	15	37,5	40	100
5	0	0	0	0	5	12,5	27	67,5	8	20	40	100
6	0	0	1	2,5	5	12,5	27	67,5	7	17,5	40	100
7	0	0	1	2,5	9	22,5	24	60	6	15	40	100
8	0	0	0	0	3	7,5	26	65	11	27,5	40	100
9	0	0	0	0	3	7,5	22	55	15	37,5	40	100

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari tabel 4.5 dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 mengenai instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (Professional), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), menyatakan setuju sebanyak 25 orang (62,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 2 mengenai instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%), menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 3 mengenai saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (17,5%), menyatakan setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 4 mengenai dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju

sebanyak 2 orang (5%), menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 5 mengenai materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), menyatakan setuju sebanyak 27 orang (67,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 6 mengenai materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), menyatakan setuju sebanyak 27 orang (67,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 7 mengenai metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (22,5%), menyatakan setuju sebanyak 24 orang (60%), menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 8 mengenai setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), menyatakan setuju sebanyak 26 orang (65%), menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 9 mengenai pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang (7,5%), menyatakan setuju sebanyak 22 orang (55%), menyatakan sangat

setuju sebanyak 15 orang (37,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c. Kedisiplinan

Untuk lebih memudahkan dalam pengolahan data, penulis uraikan skor jawaban dari variabel kedisiplinan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel kedisiplinan

No. Per	Alternatif Jawaban										Total	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	2	5	20	50	18	45	40	100
2	0	0	0	0	5	12,5	21	52,5	14	35	40	100
3	0	0	0	0	8	20	19	47,5	13	32,5	40	100
4	0	0	1	2,5	16	40	15	37,5	8	20	40	100
5	0	0	0	0	2	5	20	50	18	45	40	100
6	0	0	1	2,5	4	10	16	40	19	47,5	40	100
7	0	0	1	2,5	4	10	19	47,5	16	40	40	100
8	0	0	1	2,5	12	30	17	42,5	10	25	40	100
9	0	0	0	0	1	2,5	18	45	21	52,5	40	100
10	0	0	0	0	2	5	14	35	24	60	40	100

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden dengan bebrapa penjelasan sebagai berikut:

Butir pernyataan 1 mengenai saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), menyatakan setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (45%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju

Butir pernyataan 2 mengenai pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (12,5%), menyatakan setuju sebanyak 21 orang (52,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 3 mengenai saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (20%), menyatakan setuju sebanyak 19 orang (47,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 4 mengenai saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang (40%), menyatakan setuju sebanyak 15 orang (37,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 5 mengenai pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (5%), menyatakan setuju sebanyak 20 orang (50%), menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (45%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 6 mengenai saya setuju bahwa balas jasa yang yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (10%), menyatakan setuju sebanyak 16 orang (40%), menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 7 mengenai sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri tanpa diperintah/diawasi oleh atasan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang (10%),

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (47,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (40%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 8 mengenai pimpinan selalu mengawasi/mengontrol hasil kerja karyawan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang (30%), menyatakan setuju sebanyak 17 orang (42,5%), menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (25%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 9 mengenai saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%), menyatakan setuju sebanyak 18 orang (45%), menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Butir pernyataan 10 mengenai pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (2,5%), menyatakan setuju sebanyak 14 orang (35%), menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (60%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini df dapat dihitung 40 - 2 atau df = 38 dengan alpha 0.05 di dapat r_{tabel} 0,320. Jika r_{hitung} (untuk tiap tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan, pelatihan kerja dan kedisiplinan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan

Nomor Item	Corrected item-Total Correlations	r tabel	Keterangan
Y.1	0,399	0,320	Valid
Y.2	0,371	0,320	Valid
Y.3	0,575	0,320	Valid
Y.4	0,657	0,320	Valid
Y.5	0,587	0,320	Valid
Y.6	0,661	0,320	Valid
Y.7	0,419	0,320	Valid

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrumen penelitian masing-masing memiliki nilai korelasi diatas 0,320 berarti semua item pertanyaan di nyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja

Nomor Item	Corrected item-Total Correlations	r tabel	Keterangan
X1.1	0,552	0,320	Valid
X1.2	0,531	0,320	Valid
X1.3	0,631	0,320	Valid
X1.4	0,680	0,320	Valid
X1.5	0,514	0,320	Valid

X1.6	0,718	0,320	Valid
X1.7	0,567	0,320	Valid
X1.8	0,617	0,320	Valid
X1.9	0,533	0,320	Valid

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrumen penelitian masing-masing memiliki nilai korelasi diatas 0,320 berarti semua item pertanyaan di nyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas variabel Kedisiplinan

Nomor Item	Corrected item- Total Correlations	r tabel	Keterangan
X2.1	0,614	0,320	Valid
X2.2	0,635	0,320	Valid
X2.3	0,422	0,320	Valid
X2.4	0,560	0,320	Valid
X2.5	0,614	0,320	Valid
X2.6	0,553	0,320	Valid
X2.7	0,549	0,320	Valid
X2.8	0,605	0,320	Valid
X2.9	0,475	0,320	Valid
X2.10	0,510	0,320	Valid

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrumen penelitian masing-masing memiliki nilai korelasi diatas 0,320 berarti semua item pertanyaan di nyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrument penelitian, berdasarakan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menemukan reliable atau tidak reliabelnya suatu instrument penelitian. Salah satunya dengan meihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha*

Nilai r	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Adapun tingkat reliabilitas pernyataan variabel kinerja karyawan, pelatihan kerja dan kedisiplinan berdasarkan output SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	7

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,685 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	9

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,826 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah sangat reliabel.

Tabel 4. 13
Hasil Reliabilitas Kedisiplinan
Reliability Statistics

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

,807	10
------	----

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari hasil analisis diperoleh nilai Alpha sebesar 0,807 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan yang lulus pada uji validitas adalah sangat reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Asymp.sig.(2-tailed) diatas 5% artinya variabel berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari *p-plot* dan grafik histogram. Apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah garis diagonal, dan berbentuk kurva yang hampir menyerupai lonceng yang sempurna maka data terdistribusi normal. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut :

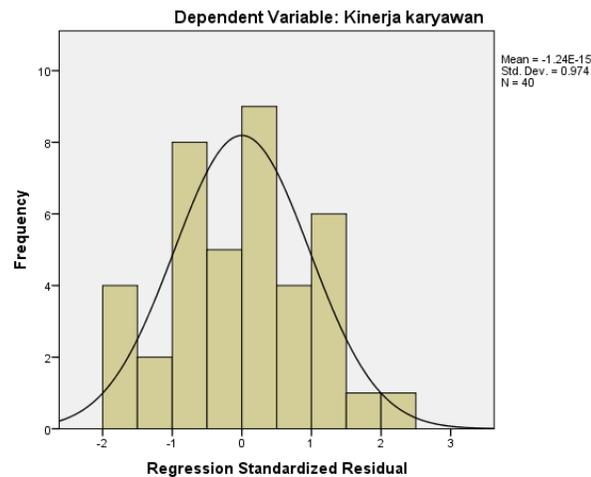
Tabel 4.14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.78258676
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

a. Test distribution is Normal

Dari tabel 4.14 hasil output data tersebut terlihat bahwa uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,988 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi normal

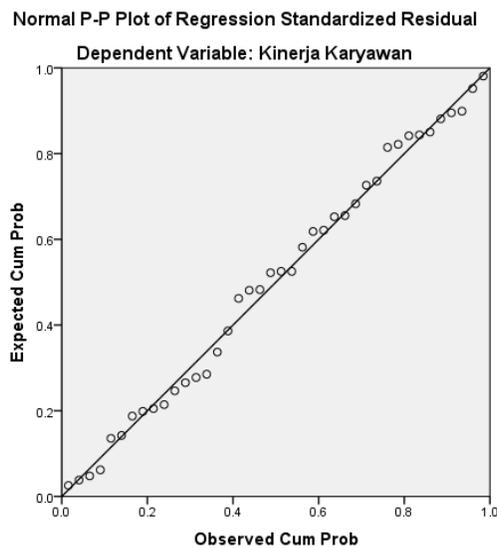
Gambar 4.1
Histogram Hasil Uji Normalitas
 Histogram



Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan gambar histogram pada gambar 4.1, dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada BRI Syariah cabang Medan memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	,654	,1530
Kedisiplinan	,654	,1530

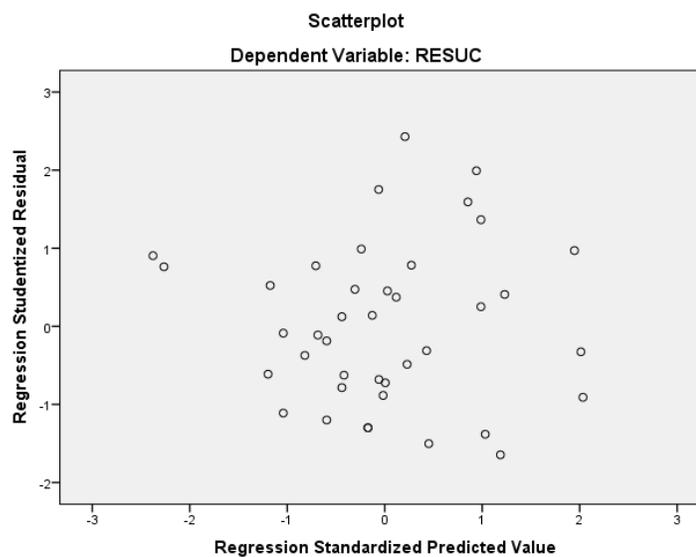
Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* 1,530 untuk variabel pelatihan kerja dan variabel kedisiplinan dan angka masing-masing variabel < dari 10, dan nilai *Tolerance* 0,654 untuk variabel pelatihan kerja dan tingkat kedisiplinan dan angka masing-masing variabel > dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik yang berada dalam gambar menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesisi

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,518	1,830

Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kedisiplinan

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dilihat dari tabel 4.16 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka R Square 0,543 atau 54,3%% yakni berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan, sisanya 45,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar dari variabel penelitian.

b. Uji Parsial (t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* atau pelatihan kerja dan kedisiplinan secara parsial dalam berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* atau kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel *independent* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel *independent* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Selain itu berdasarkan nilai probabilitas, jika $P_{\text{value}} > \text{level of significant}$ (0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Dan jika $P_{\text{value}} < \text{level of significant}$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Berikut Hasil hipotesisi pengolahan data uji parsial (uji t) dalam tabel 4.17:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,006	3,299		2,124	,040
Pelatihan Kerja	,282	,097	,401	2,919	,006
Kedisiplinan	,268	,087	,425	3,090	,004

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai $P_{\text{value}} 0,006 < 0,05$ artinya signifikan dan begitu juga dengan kedisiplinan memiliki nilai $P_{\text{value}} 0,004 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan, maka nilai t_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus df (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikan 5%, maka $df = 40 - 3 = 37$, sehingga t_{tabel} dari variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan karyawan BRI Syariah cabang 1,687. Dari hasil output SPSS versi 20 untuk pelatihan kerja yaitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,919 > 1,687$, dan untuk kedisiplinan $3,090 > 1,687$. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147,048	2	73,524	21,952	,000 ^b
Residual	123,927	37	3,349		
Total	270,975	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Pelatihan Kerja, Kedisiplinan

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Dari uji anova atau F test didapat nilai F_{hitung} (21,952) > F_{tabel} (3,25) dengan tingkat signifikan 0,000. nilai F_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus df (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikan 5%, maka $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$, sehingga F_{tabel} dari variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan karyawan BRI Syariah cabang 3,25. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh

signifikan pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

6. Uji Model Regresi

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Model Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,006	3,299		2,124	,040
Pelatihan Kerja	,282	,097	,401	2,919	,006
Kedisiplinan	,268	,087	,425	3,090	,004

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan diolah dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4.19, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai Constant (konstanta), dengan nilai sebesar 7,006 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan kerja = 0,282 dan kedisiplinan = 0,268. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini kemudian akan

diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut.

Adapun model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$KY = a + b_1PK + b_2KD$$

$$KY = 7,006 + 0,282 PK + 0,268KD$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,006 berarti jika variabel pelatihan kerja dan kedisiplinan dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 7,006 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi pelatihan kerja = 0,282 menunjukkan apabila pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan BRI Syariah cabang medan sebesar 0,282 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi kedisiplinan = 0,268 menunjukkan apabila kedisiplinan mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan sebesar 0,268 satuan.

C. Pembahasan

Dalam sub ini akan diuraikan terkait dengan pembahasan mengenai kemampuan pelatihan kerja dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar 0,006 dimana nilai sig < α 0,05 dan berdasarkan uji t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar t_{hitung}

$(2,919) > t_{\text{tabel}} (1,687)$, artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan BRI Syariah cabang Medan akan meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pelatihan kerja adalah sebuah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di Bank BRI Syariah, menurut survei awal sebelum diadakannya pelatihan kerja masih ada karyawan yang belum terlatih untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan dari informasi selanjutnya yang saya terima setelah diadakannya pelatihan telah adanya perubahan dari karyawan tersebut itu ditandai dengan adanya reward yang didapatkan oleh karyawan tersebut karena pencapaian hasil kinerja yang memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riggska R. Mutu dan Wungow Raymond Octavianus yang dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar 0,004 dimana nilai sig $< \alpha$ 0,05 dan berdasarkan uji t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar $t_{\text{hitung}} (3,090) > t_{\text{tabel}} (1,687)$, artinya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri seseorang maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja tidak membuang-buang waktu kerja dan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nora Anisa Br. Sinulingga, Rismaida dan Nur Rammadani NST yang dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui dari uji simultan (uji F) didapat nilai $F_{hitung} (21,952) > F_{tabel} (3, 25)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan. Dan pada tabel R Square menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kedisiplinan berpengaruh sebesar 54,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara individu (parsial) dengan melakukan uji t, variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.
2. Berdasarkan pengujian secara individu (parsial) dengan melakukan uji t, variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.
3. Berdasarkan pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan melakukan uji F, Pelatihan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah di kemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Kepada karyawan di harapkan dengan adanya hasil penelitian ini mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja terutama dalam hal pelatihan kerja dan kedisiplinan untuk mendukung kelancaran operasional kerja dalam perusahaan.
2. Bagi PT. BRI Syariah cabang Medan diharapkan agar lebih mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan kedisiplinan dengan cara menyelenggarakan kegiatan pelatihan-pelatihan, diskusi dan juga lebih

memperhatikan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan.

3. kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang mendukung lainnya .

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Tarigan Azhari, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Medan:La-Tansa Press, 2008
- Bi Rahmani Nur Ahmadi, *Metode Penelitian Ekonomi*, Medan:Febi UIN-SU Press, 2016
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung:Jabal Rasulullah Jannah, 2009
- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2004
- Harahap Sunarji, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, Medan:Febi UIN-SU Press, 2016
- Harjito Agus dan Martono, *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua, Yogyakarta:Ekonesia, 2005
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grasino, 2001
- Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2010
- Husen Husein, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta:Gramedia Pustaka Umum, 2003
- Ibnu Sina Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, JakartaPT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Prawirosentono Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta:BPFE, 1999
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPEE Yogyakarta, 1998
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013

- Mangkunegara Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung:Pustaka Pelajar, 2005
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Refika Aditama, 2006
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Salemba Empat, 2006
- Mulyadi dan Jhiny Setyawan, *Manajemen Strategi*, Jakarta:Salemba Empat, 1999
- Panggabean Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004
- Pramudyo Chrisogonus D, *Cara Pinter Jadi Trainer*, Jakarta:Percetakan Galang Press, 2007
- Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas apa dan Bagaiman*, Jakarta:Bumi Aksara, 1997
- Sujoko Effering, *Metode Penelitian Akuntansi*, Yogyakarta: Graha Ilmu ,2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung:Alfabeta, 2013
- Umam Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Cetakan II, Bandung:Pustaka Setia. 2012
- Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke praktik*, Edisi Kedua, Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada, 2013

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian:

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum wr wb.

Bapak/Ibu Yth,

Saya mahasiswi tingkat akhir jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan sedang melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Medan”**. Kuisisioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Mohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalam,

Miftahul Husna

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

Jabatan :

Lama masa kerja :

Petunjuk : **Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda.**

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Kuantitas</i>					
1	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata pegawai lain					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
	<i>Kualitas</i>					
3	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan					
4	Hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
	<i>Ketepatan Waktu</i>					
5	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Nasabah tidak menunggu lama saat sedang berinteraksi dengan saya					
	<i>Kemampuan Kerja Sama</i>					
7	Saya dan tim mampu bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan yang diinginkan					

2. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Instruktur</i>					
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (Professional)					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
	<i>Peserta</i>					
3	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan					
	<i>Materi</i>					
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
	<i>Metode</i>					
7	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
	<i>Tujuan</i>					
8	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
	<i>Sasaran</i>					
9	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					

3. Variabel Kedisiplinan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Teladan pimpinan</i>					
1	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
2	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan					
	<i>Tingkat Kehadiran</i>					
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
	<i>Balas Jasa</i>					
5	Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
6	Saya setuju bahwa balas jasa yang yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai					
	<i>Waskat (pengawasan melekat)</i>					
7	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri tanpa diperintah/diawasi oleh atasan					
8	Pimpinan selalu mengawasi/mengontrol hasil kerja karyawan					
	<i>Sanksi/Hukuman</i>					
9	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
10	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya					

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuesioner:

Hasil Jawaban Kuesioner

Adapun pemberian nilai/point ini adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Kurang Setuju (KS) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

1. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Res	Jawaban							Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	5	4	4	5	4	30
3	4	4	5	5	5	4	5	32
4	4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	4	4	4	4	4	29
7	4	4	5	4	4	5	5	31
8	4	4	5	5	5	4	5	32
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	4	3	3	3	3	22
12	3	4	4	4	4	3	4	26
13	5	4	5	5	4	4	3	30
14	4	4	5	3	4	4	3	27
15	4	4	5	5	4	5	4	31
16	4	4	5	4	4	5	5	31
17	5	4	5	5	4	4	4	31
18	3	5	4	4	4	4	5	29
19	4	4	5	3	4	3	3	26
20	4	4	5	4	3	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	5	4	4	4	5	30
23	4	4	5	4	5	4	5	31

24	4	4	5	5	3	5	3	29
25	4	4	4	3	3	4	4	26
26	4	4	4	3	3	4	4	26
27	3	4	5	4	3	5	5	29
28	3	4	4	4	3	4	5	27
29	3	4	5	5	5	5	3	30
30	4	4	5	4	5	5	5	32
31	4	4	5	4	4	4	5	30
32	4	4	5	4	4	4	5	30
33	4	3	5	5	4	4	5	30
34	3	4	3	3	3	3	4	23
35	5	4	2	2	5	4	4	26
36	5	4	3	4	3	3	3	25
37	4	4	5	4	4	4	4	29
38	3	4	5	3	4	4	4	27
39	4	4	4	4	3	4	4	27
40	5	4	5	5	5	5	4	33

2. Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No. Res	Jawaban									Total X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
11	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
13	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
14	4	4	4	4	5	4	3	4	3	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
17	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
19	3	3	5	5	4	4	4	4	4	36
20	4	4	5	4	4	3	3	4	4	35

21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
26	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
27	3	3	3	4	3	5	5	5	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
29	5	4	4	4	4	4	3	5	5	38
30	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
33	3	4	5	5	4	4	4	4	5	38
34	2	2	3	3	5	3	4	5	5	32
35	4	3	4	5	3	2	3	4	4	32
36	4	5	4	2	3	3	2	3	4	30
37	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37
38	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
39	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42

3. Jawaban Kuesioner Variabel Kedisiplinan X2

No. Res	Jawaban										Total X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
9	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	38
13	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
15	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
17	5	5	3	2	4	3	5	5	5	5	42

18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
19	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	45
20	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	41
21	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	41
22	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	42
23	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	42
24	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
25	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
26	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	40
27	5	3	4	3	5	2	5	2	4	5	38
28	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
31	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
32	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	42
33	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	43
34	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	32
35	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	41
36	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
37	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	41
38	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
39	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	41
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas:

1. Hasil Uji Validitas

a. Kinerja Karyawan

Nomor Item	Corrected item- Total Correlations	r tabel	Keterangan
Y.1	0,399	0,320	Valid
Y.2	0,371	0,320	Valid
Y.3	0,575	0,320	Valid
Y.4	0,657	0,320	Valid
Y.5	0,587	0,320	Valid
Y.6	0,661	0,320	Valid
Y.7	0,419	0,320	Valid

b. Pelatihan Kerja

Nomor Item	Corrected item- Total Correlations	r tabel	Keterangan
X1.1	0,552	0,320	Valid
X1.2	0,531	0,320	Valid
X1.3	0,631	0,320	Valid
X1.4	0,680	0,320	Valid
X1.5	0,514	0,320	Valid
X1.6	0,718	0,320	Valid
X1.7	0,567	0,320	Valid
X1.8	0,617	0,320	Valid
X1.9	0,533	0,320	Valid

c. Kedisiplinan

Nomor Item	Corrected item- Total Correlations	r tabel	Keterangan
X2.1	0,614	0,320	Valid
X2.2	0,635	0,320	Valid
X2.3	0,422	0,320	Valid
X2.4	0,560	0,320	Valid
X2.5	0,614	0,320	Valid
X2.6	0,553	0,320	Valid
X2.7	0,549	0,320	Valid
X2.8	0,605	0,320	Valid
X2.9	0,475	0,320	Valid
X2.10	0,510	0,320	Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	7

b. Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	9

c. Kedisiplinan

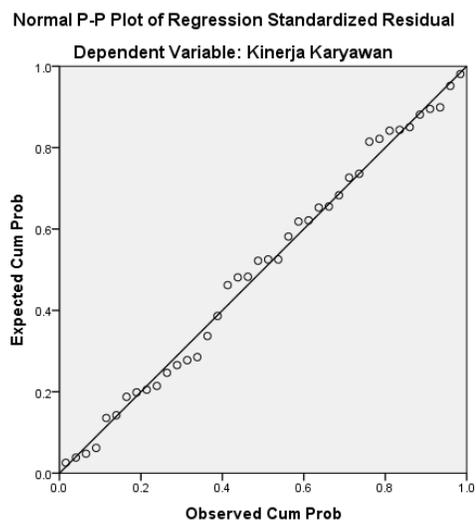
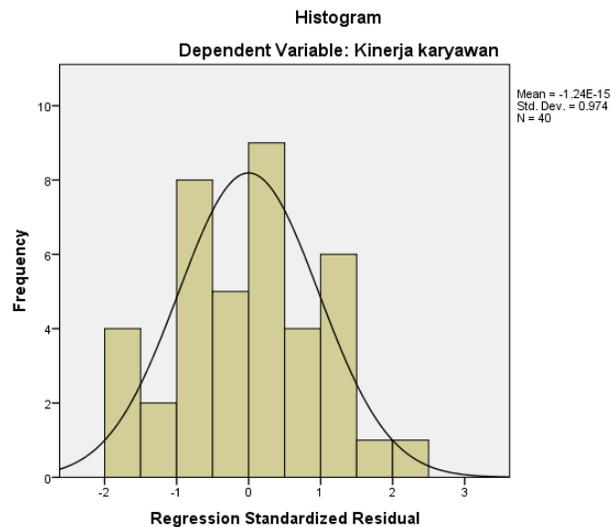
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik:

1. Hasil Uji Normalitas

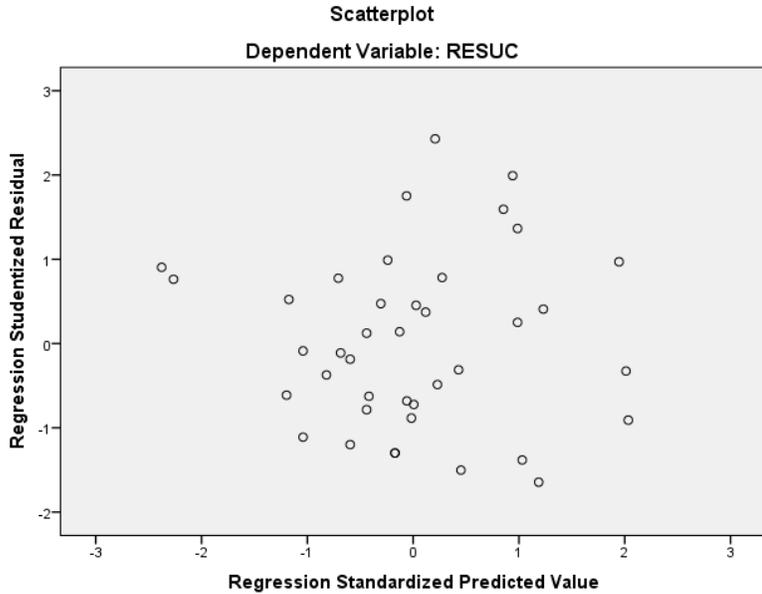
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.78258676
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988



2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	,654	1,530
Kedisiplinan	,654	1,530

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 5

Hasil Uji Hipotesis:

1. Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,518	1,830

2. Hasil Uji Parsial (t) dan Hasil Uji Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,006	3,299		2,124	,040
Pelatihan Kerja	,282	,097	,401	2,919	,006
Kedisiplinan	,268	,087	,425	3,090	,004

3. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147,048	2	73,524	21,952	,000 ^b
Residual	123,927	37	3,349		
Total	270,975	39			

Lampiran 6

Tabel r Product Moment

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 7

Tabel Distribusi t, $\alpha = 5\%$

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 8

Tabel Distribusi F, $\alpha = 5\%$

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Miftahul Husna
2. NIM : 53154094
3. Tempat/tanggal lahir : Stabat, 25 Juni 1997
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Dusun Pelita Desa perkebunan Perapen
Kecamatan Pematang Jaya Kabupaten Langkat

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN 050779 Serang Jaya tamat tahun 2009
2. SMP : SMPN 2 Pangkalan Susu tamat tahun 2012
3. SMA : SMAN 1 Kejuruan Muda tamat tahun 2015
4. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sumatera Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah masuk pada tahun 2015.

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Kader KSEI UIE UINSU Periode 2017-2018
2. Staff ahli sosial kementerian luar negeri KSEI UIE UINSU Periode 2018-2019