

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC BANYUWANGI**

SKRIPSI



Oleh

ZAVID AL RASYID

NIM : 14510065

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. BANK SYARIAH MANDIRI
KC BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ZAVID AL RASYID

NIM : 14510065

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh
ZAVID AL RASYID
NIM : 14510065

Telah disetujui 27 Agustus 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Achmad Sant Supriyanto, SE., M.Si.
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, M.M.
NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH MANDIRI KC BANYUWANGI

SKRIPSI

Oleh

ZAVID AL RASYID

NIM : 14510065

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Setiani, SE., MM

NIP 19900918 201801 2 002

:
()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

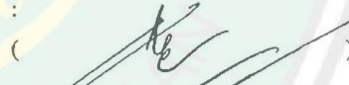
NIP 19720212 200312 1 003

:
()

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

NIP 19490929 198103 1 004

:
()

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM.

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Zavid Al Rasyid
NIM : 14510065
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERA MELALUI DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC BANYUWANGI**

adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Desember 2018

Hormat saya,



Zavid Al Rasyid

NIM : 14510065

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Displin Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.”

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan penulis arahan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mudah dan lancar.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak dan Ibu karyawan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.
7. Ayah, ibu, adik, kakak, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
8. Teman-teman manajemen angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 28 Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Batasan Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Kajian Teoritis	27
2.2.1 Pelatihan	27
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan	27
2.2.1.2 Tujuan Pelatihan	28
2.2.1.3 Prinsip Pelatihan	29
2.2.1.4 Manfaat Pelatihan	29
2.2.1.5 Indikator Pelatihan	30

2.2.2 Disiplin Kerja	31
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	31
2.2.2.2 Faktor Disiplin Kerja	32
2.2.3 Kinerja	35
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	35
2.2.3.2 Ciri Karyawan Kinerja Tinggi	36
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja	37
2.2.4 Pengaruh Antar Variabel	39
2.2.5 Kajian Perspektif Islam	41
2.2.6 Kerangka Konseptual	46
2.2.7 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5 Data dan Jenis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Definisi Operasional Variabel	52
3.8 Analisis Data	54
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	59
4.1.1 Latar Belakang Instansi	59

4.1.2 Visi dan Misi	61
4.1.3 Ruang Lingkup	62
4.1.4 Struktur Organisasi	67
4.2 Analisis Hasil Penelitian	69
4.2.1 Gambaran Umum Responden	69
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden	72
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	75
4.2.3.1 Validitas	75
4.2.3.2 Reliabilitas	77
4.2.4 Uji Normalitas	77
4.2.5 <i>Path Analysis</i>	78
4.2.6 Pengujian Hipotesis	79
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	81
4.3.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja ..	84
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

Dafter Tabel

Tabel 2.1 Theoretical Mapping	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4.1 Usia Responden	69
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden	70
Tabel 4.4 Lama Kerja	71
Tabel 4.5 Divisi Karyawan	71
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Responden	72
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan	73
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja	74
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis	80

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Model Konseptual	46
Gambar 3.1 Diagram Variabel	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot	78
Gambar 4.4 Gambar Diagram Jalur	79



Daftar Lampiran-Lampiran

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 3 Hasil Output Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Output Uji Normalitas
- Lampiran 5 Hasil Output Uji Linieritas
- Lampiran 6 Hasil Output Uji Path
- Lampiran 7 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Al Rasyid, Zavid, 2018. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi”**

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja

Setiap perusahaan pada umumnya berharap para karyawannya untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Tujuannya adalah untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan demi mencapai visi dan misi perusahaan, Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gear dan teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung awab untuk kepentingan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Model analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*. Sebelumnya, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas, beserta uji asumsi klasik terhadap data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05.

ABSTRACT

Al Rashid, Zavid, 2018. Thesis. Title: "The Effects of Training on Performance through Employee Work Discipline PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi "

preceptor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Training, Work Discipline and Performance

Each company generally expect employees to carry out their duties effectively, efficiently, productively and professionally. The aim is to develop the skills of employees and to achieve the vision and mission of the company, In the era of globalization, competition between companies increasingly throb and increasingly advanced technology pose challenges companies to make changes to various aspects of the management of the company. Facing change and competition both at national and international levels, then employees must adapt to changes in technology, such as the emergence of new technology or new working methods in the company. Situations like this make companies need human resources who have the knowledge, skills,

This study aims to determine the effect of training (X) on employee performance (Y) through the discipline of work (Z) employees of PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. The analysis model is Path Analysis. Previously, testing the validity and reliability, along with the classical assumption of research data.

Based on the results of research, training a significant effect on the performance of employees. This was evidenced by the significant value of 0.007 is less than 0.05. Labor discipline indirect effect on performance, it is shown by the significant value of 0.001 is greater than 0.05.

ملخص

الراشد، زفيد. 2018. رسالة الباكيلوريوس. الموضوع: "تأثير التدريب على الإجراء من خلال انضباط العمل في بانك الشريعة المستقلة (PT. Bank Syariah Mandiri) في المكتب الفرعي في بايوواغي"

المشرف : الدكتور الحاج أحمد ساني سوفريانا الماچستير
الكليمة الرئيسية : التدري، انضباط العمل، إجراء

تتوقع كل شركة بشكل عام أن يقوم موظفوها بواجباتهم مؤثرة وفعالية وإنتاجية ومهنية. الهدف هو تطوير مهارات الموظفين لتحقيق رؤية الشركة ورسالتها. وفي عصر العولمة الحالي، تزداد المنافسة بين الشركات سريعاً وتثير التكنولوجيا متقدمة وظهرت تحديات الشركة لإجراء التغييرات على كل جوانب في إدارة الشركة. في مواجهة التغيير والمنافسة على المستويين الوطني وألدولي، فيجب على الموظفين التكيف مع التغييرات في التكنولوجيا، مثل ظهور التكنولوجيا الجديدة أو أساليب العمل جديدة في الشركة. حالات مثل هذه تجعل الشركة بحاجة إلى الموارد البشرية التي لديها المعرفة والمهارات وقدرة عالية ويتم تدريبهم على أن تكون قادرة على تركيز قدراتهم على المهمة والمسؤولية عن مصالح الشركة.

تهدف هذا البحث لمعرفة تأثير التدريب (X) على اجراء الموظفين (Y) من خلال انضباط العمل (Z) في بانك الشريعة المستقلة (PT. Bank Syariah Mandiri) في المكتب الفرعي في بايوواغي. النموذج التحليلي المستخدم هو تحليل المسار "Path Analysis". في السابق، تم إجراء اختبارات الصلاحية والثوقية، والاختبارات الافتراض الكلاسيكي على بيانات البحث.

استناداً إلى نتائج البحث، فإن التدريب له تأثير كبير على إجراء الموظفين. هذا واضح بقيمة 0,007 أصغر من 0,05. وإن انضباط العمل له تأثير غير مباشر على الإجراءات، ويشار إليه بقيمة 0,001 أكبر من 0,05.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peranan manusia didalamnya, meskipun semua faktor telah dipenuhi namun jika tanpa peran manusia didalamnya kinerja perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Demi tercapainya tujuan perusahaan peranan para karyawan menjadi penentu penting.

Setiap perusahaan pada umumnya berharap para karyawannya untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Tujuannya adalah untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan demi mencapai visi dan misi perusahaan, Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gear dan teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung awab untuk kepentingan perusahaan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakan suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan konsep, fokus keahlian, pemahaman peraturan dan membentuk sikap demi meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Sngodimedjo (2000), mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu pengembangan para pekerja.

Disiplin menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Secara umum perusahaan melihat pelatihan dan disiplin kerja sebagai sebuah poin penting untuk mengimbangi perkembangan perusahaan, perkembangan zaman, kemajuan teknologi dan menjawab tantangan perusahaan kedepannya.

Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian juga halnya dengan badan usaha, tujuan yang hendak dicapai salah satunya adalah hasil kerja atau disebut kinerja.

Menurut Hasibuan (dalam Supriyanto:2013) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh badan usaha. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), kemaslahatan (maslahah),

universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram.

Pelaksanaan fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan syariah dari aspek pelaksanaan prinsip kehati-hatian dan tata kelola yang baik dilaksanakan oleh OJK sebagaimana halnya pada perbankan konvensional, namun dengan pengaturan dan sistem pengawasan yang disesuaikan dengan kekhasan sistem operasional perbankan syariah.

Masalah pemenuhan prinsip syariah memang hal yang unik bank syariah, karena hakikinya bank syariah adalah bank yang menawarkan produk yang sesuai dengan prinsip syariah. Kepatuhan pada prinsip syariah menjadi sangat fundamental karena hal inilah yang menjadi alasan dasar eksistensi bank syariah. Selain itu, kepatuhan pada prinsip syariah dipandang sebagai sisi kekuatan bank syariah. Dengan konsisten pada norma dasar dan prinsip syariah maka kemaslahatan berupa kestabilan sistem, keadilan dalam berkontrak dan terwujudnya tata kelola yang baik dapat berwujud.

Sistem dan mekanisme untuk menjamin pemenuhan kepatuhan syariah yang menjadi isu penting dalam pengaturan bank syariah. Dalam kaitan ini lembaga yang memiliki peran penting adalah Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI.

Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan kewenangan kepada MUI yang fungsinya dijalankan oleh organ khususnya yaitu DSN-MUI untuk menerbitkan fatwa kesesuaian syariah suatu

produk bank. Kemudian Peraturan Bank Indonesia (sekarang POJK) menegaskan bahwa seluruh produk perbankan syariah hanya boleh ditawarkan kepada masyarakat setelah bank mendapat fatwa dari DSN-MUI dan memperoleh izin dari OJK. Pada tataran operasional pada setiap bank syariah juga diwajibkan memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang fungsinya ada dua, pertama fungsi pengawasan syariah dan kedua fungsi *advisory* (penasehat) ketika bank dihadapkan pada pertanyaan mengenai apakah suatu aktivitasnya sesuai syariah apa tidak, serta dalam proses melakukan pengembangan produk yang akan disampaikan kepada DSN untuk memperoleh fatwa.

Selain fungsi-fungsi itu, dalam perbankan syariah juga diarahkan memiliki fungsi internal audit yang fokus pada pemantauan kepatuhan syariah untuk membantu DPS, serta dalam pelaksanaan audit eksternal yang digunakan bank syariah adalah auditor yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang syariah.

Secara umum terdapat bentuk usaha bank syariah terdiri atas Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dengan perbedaan pokok BPRS dilarang menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas sistem pembayaran. Secara kelembagaan bank umum syariah ada yang berbentuk bank syariah penuh (*full-pledged*) dan terdapat pula dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dari bank umum konvensional.

Pembagian tersebut serupa dengan bank konvensional, dan sebagaimana halnya diatur dalam UU perbankan, UU Perbankan

Syariah juga mewajibkan setiap pihak yang melakukan kegiatan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk simpanan atau investasi berdasarkan prinsip syariah harus terlebih dahulu mendapat izin OJK. (<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>)

Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah lembaga keuangan yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu tempat menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa lainnya. Dan memiliki tekad untuk menungbukhan jutaan rakyat sehingga memiliki kehidupan yang lebih baik. BSM senantiasa mengajak dan melibatkan seluruh *stakeholder* untuk bersama-sama memberikan kemudahan akses masyarakat dalam menggunakan atau memanfaatkan produk dan layanan jasa bank.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT

Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah.

Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi didasarkan atas pertimbangan bahwa Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi merupakan perusahaan yang mempunyai wewenang dan tugas dalam proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Peneliti memilih perusahaan ini karena beberapa alasan yaitu lokasi yang cukup dekat dengan tempat tinggal dan mudah dijangkau selain itu juga karena rasa keingintahuan tentang seberapa jauh pengaruh dari program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

Karyawan Bank Syariah Mandiri sudah melakukan penerapan agar selalu membudayakan mengucapkan sapa salam ketika masuk kantor bertemu sesama karyawan atau nasabah melakukan meeting setiap harinya (pagi hari) ketika mulai pekerjaan dan melakukan penerapan budaya Islami, dan system penggajian sudah sesuai dengan *grade* (tingkatan).

Keberhasilan BSM tidak bisa terlepas dari keberadaan sumberdaya manusia (SDM) atau sumberdaya insani (SDI) yang di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Hal ini menunjukkan peranan sumberdaya insani terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BSM. (Alam:2016)

Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar jasa perbankan syariah di Banyuwangi menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang professional karena setelah berdirinya BSM, banyak didirikan pula bank-bank syariah lainnya sebagai pesain BSM. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh BSM KC Banyuwangi dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di Banyuwangi, maka BSM KC Banyuwangi dituntut untuk mengelola sumberdaya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Terkait pelatihan karyawan, PT Bank Syariah Mandiri dalam menghadapi berbagai macam persaingan baik dengan bank syariah maupun bank konvensional, telah memprogram pelatihan bagi karyawannya. PT Bank Syariah Mandiri telah menyediakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui beragam fasilitas dan pelatihan (diklat) yang terdiri dari program pelatihan berbasis kompetensi, *e-Learning*, dan *Learning Center*.

- 1) Pelatihan berbasis kompetensi yaitu, program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang bertujuan untuk memenuhi kompetensi sesuai jabatan setiap pegawai. Program ini disusun berdasarkan *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM) yang dikembangkan di internal Bank Syariah Mandiri.
- 2) *E-Learning*, yaitu proses pembelajaran melalui bantuan teknologi informasi. *E-Learning* merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai karena dapat diakses melalui seluruh kantor cabang Bank Syariah Mandiri di seluruh Indonesia pada waktu yang tidak terbatas.
- 3) *Learning Center*, yaitu sebagai pusat pembelajaran *classroom training* baik di Jakarta maupun Kantor Wilayah. Bank Syariah Mandiri juga memiliki laboratorium gadai emas untuk meningkatkan keterampilan pegawai yang mengembangkan bisnis gadai emas, baik dari level pelaksana sampai level manajerial. (Akbar,2014)

Berdasarkan hasil wawancara ketika PKL dengan Pak Dwi selaku bagian pemasaran micro tanggal 13 Juli 2018 di PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi, menjelaskan bahwa karyawan baru itu mendapatkan pelatihan keterampilan dan wawasan sesuai bagian penempatannya, sesuai instruksi dari kantor pusat.

Berdasarkan hasil wawancara ketika PKL dengan Pak Rizki selaku bagian pemasaran bisnis tanggal 31 Juli 2018 di PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi, menjelaskan bahwa setiap *officer* baru yang diterima terlebih dahulu mendapatkan pelatihan dan meliputi cara menilai perusahaan sehat atau tidak, cara berbicara dengan baik dan sebagainya.

Tujuan dilakukannya pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Sebagaimana telah diprogramkan, pelatihan bertujuan untuk membantu dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi salah satu cara untuk promosi jabatan.

Setelah melihat hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini, ada beberapa perbedaan hasil antara penelitian satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Hepiana, Nuria dan Fransiska (2012) yang mengatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa variable kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aldo (2013) menyatakan

bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil beberapa pokok yang akan dibahas nanti. Pada penelitian ini juga akan menggabungkan beberapa factor yang belum ada pada penelitian terdahulu seperti pelatihan terhadap kinerja yang diuji juga melalui disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, untuk itu maka penelitian akan mengkaji lebih mendalam tentang **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah ada pengaruh secara langsung antara pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi?
2. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung antara pelatihan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara kinerja (Y) terhadap disiplin kerja (Z) pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan bukti empiris pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
2. Sebagai bahan evaluasi kebijakan perusahaan/organisasi terutama yang berkaitan dengan pelatihan dan disiplin kerja.
3. Menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian masalah yang diangkat dalam penelitian ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar masalah tidak melebar, peneliti hanya meneliti pelatihan dan disiplin kerja sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

Selain itu peneliti juga membatasi obek yang diteliti, dalam hal ini peneliti mengambil karyawan perbankan syariah yaitu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang (KC) Banyuwangi.

Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi dijadikan objek penelitian dikarenakan Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu perbankan syariah terbaik di Indonesia yang pastinya didukung oleh sumberdaya manusia yang mumpuni dan kompetitif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait dengan topic yang diangkat dalam penelitian, merupakan suatu acuan yang penting sehingga peneliti menumpulkan penelitian terdahulu yang sekiranya relevan dengan penelitian ini.

Penelitian Triasmoko (2014) berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri". Penelitian ini melibatkan 62 karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F(0,000) < \text{nilai } \alpha(0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha(0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha(0,000 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha(0,003 < 0,05)$.

Penelitian Azwar (2015) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang". Penelitian ini melibatkan 130 orang. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan berada pada kategori

sangat baik. Hasil penilaian tentang disiplin kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sebesar 6,8% dan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS diperoleh uji regresi linier sederhana diperoleh nilai F hitung 7,047 dengan sig. $0,009 < 0,05$ artinya variabel disiplin kerja (X) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) secara signifikan. Selanjutnya diperoleh t hitung $2,655 > t$ table (1,98472) dengan taraf sig. 0,05, maka variabel disiplin kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai t hitung 2,655 pada sig. $0,009 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,338 satuan kinerja karyawan.

Penelitian Wagini (2013) berjudul “Hubungan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan kantor kementerian agama Kabupaten Seluma”. Penelitian ini melibatkan 50 orang. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan menunjukkan baik indikator dan pelatihan (diklat) maupun kinerja diperoleh nilai baik. Secara statistik hasil penelitian statistik terdapat hubungan yang signifikan antara diklat (X) dengan kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan hasil *chi square* hitung lebih besar dari *chi square* table ($46,080 > 3,841$). Sesuai dengan kriteria jika *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square table* jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai.

Penelitian Patmarina (2012) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktivitas Kerja perusahaan CV> Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung.”. Penelitian ini melibatkan 54 orang. Berdasarkan hasil analisis kualitatif disimpulkan bahwa : disiplin kerja karyawan yang dilaksanakan dalam kategori sedang berdasarkan jawaban responden sebanyak 48.15%, produktivitas kerja karyawan dalam kategori sedang berdasarkan jawaban responden sebesar 38,89% dan kinerja perusahaan juga dalam kategori sedang berdasarkan jawaban responden sebanyak 42,69%. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi berganda diperoleh persamaan regresi berganda : $Y=32,195 + 0,00000090926 X1 + 0,0000001831 X2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut diketahui nilai koefisien disiplin kerja (B1) dan nilai koefisien produktivitas kerja karyawan (b2) relative kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien penentu diperoleh koefisien penentu disiplin kerja (X1) sebesar 64% dan koefisien penentu produktivitas karyawan (X2) sebesar 34%.

Penelitian Bhargava (2014) berjudul “Education and Work-experience – Influence on the Performance.” Penelitian ini melibatkan 112 orang. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dua variable secara langsung berpengaruh terhadap performa karyawan, karyawan yang memiliki kualifikasi sedang kualitas kerjanya bisa dibandingkan dengan mereka yang berpengalaman. Menurut hasil perhitungan variable kualifikasi dengan

koefisien 1,399 menunjukkan bahwa kualifikasi tidak menjadi kinerja. Pada variable pengalaman kerja dengan koefisien 0,374 menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Alam (2016) berjudul “Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah”. Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variable , budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Akasa Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil hitung SPSS menunjukkan bahwa variable koefisien 0,435 yang mana bertanda positif sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linier antara karyawan terhadap kinerja. Pada variable budaya organisasi menunjukkan koefisien 0,015 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linier antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pada variable upah kerja menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218 sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan linier antara upah kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variable motivasi kerja menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475 sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linier antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putra (2013) berjudul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau”. Dari hasil penelitian, analisis pengaruh disiplin terhadap kinerja

menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (R Square) sebesar 31,1%. Dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh 31,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian berdasarkan uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,649 > 2,3139$ artinya disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Pangarso (2016) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Dari hasil penelitian, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variable disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari factor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%. Kemudian kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi $Y=0,646 + 0,849 X$. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,849. Dengan demikian

jika variable disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variable kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal.

Penelitian Akbar (2014) berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro”. Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa menurut responden pelatihan dan kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro sudah baik dengan diperoleh persentase skor variable pelatihan yaitu 81,08% dan persentase skor variable kinerja yaitu 80,11%. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinilai telah baik.

Penelitian Elqadri (2015) berjudul “*The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets*”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa korelasi koefisien $R = 0,998$ yang mengindikasikan bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktifitas kerja (Y) signifikan. Sedangkan jumlah korelasi determinasi $R^2 = 0,996$, menunjukkan bahwa variable independen secara bersama mempengaruhi variable dependen sebesar 99,6%.

Penelitian Sari (2017) berjudul “*The Effect of Work Discipline, Job Satisfaction and Work Motivation Teacher Organizational Commitment in SMPN of Medan Kota District*”. Berdasarkan data mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, dalam hal lain, komitmen organisasi guru terpengaruh

langsung terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sekitar 12,40% , 15,10% dan 25,70%.

Penelitian Jayaweera (2015) berjudul “*Impact of Work Enviromental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Studi of Hotel Sector in England*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,0542$), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,511$) dan motiasi menjadi mediator antara lingkungan kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa para pekerja yang mendapatkan lingkungan kerja yang rendah atau buruk akan menjadi tidak termotivasi dan konsekuensinya adalah kinerja yang buruk.

Penelitian Utari (2015) berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ sehingga hasil H1 diterima dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sedangkan variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini distunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,382 > \alpha$ sehingga H2 ditolak dengan taraf signifikansi ($0,382 > 0,05$). Begitupula pada variable kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,134 > \alpha$ sehingga H3 ditolak dengan taraf signifikansi ($0,134 > 0,05$).

Tabel 2.1
Theoretical Mapping

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri	Metode Pelatihan Materi Pelatihan Instruktur Pelatihan	Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda	<p>bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X₁), Materi Pelatihan (X₂), dan Instruktur Pelatihan (X₃) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Metode Pelatihan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Disarankan Metode Pelatihan dan Instruktur Pelatihan juga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.</p>
2.	Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, Youmil Abrian, 2015	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linier Sederhana	<p>Hasil penelitian secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dan hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja.</p>
3	Wagini, 2013	Hubungan dan Pelatihan dengan	Diklat Kinerja Pegawai	Uji Chi-Square	Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

		Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma			antara diklat dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma Disarankan kepada pegawai untuk harus tetap memperhatikan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
4	Hepiana Patmarina, Nuria Erisna, Fransiska, 2012	The Influence of Works Discipline on the Employee Performance Mediated by Company Working Productivity CV. Laut Selatan Jaya in Bandar Lampung	Disiplin Kerja Karyawan Produktivitas Karyawan Kinerja Perusahaan	Uji Regresi Linier Berganda Uji Korelasi	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Bhargava R. Katur, S. Anbazhagan, 2014	Education and Work Experience Influence on the Performance	Education Work Experience (Pengalaman Kerja) Performance (Kinerja)	Uji ANOVA (Analysis of Variance)	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa dua variable memiliki pengaruh terhadap performa pekerja.
6	Anjur Perkasa Alam, 2016	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Akasara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah	Budaya Organisasi Upah Kerja Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa variable , budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.
7	Aldo Septama Putra, 2013	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau	- Disiplin Pegawai - Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana Uji t	Hasil penelitian disimpulkan bahwa analisis pengaruh disiplin terhadap kinerja menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (R Square) sebesar 31,1%. Dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh 31,1% terhadap kinerja pegawai dan

					<p>sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p> <p>berdasarkan uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,649 > 2,3139$ artinya disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>
8	<p>Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat</p>	<p>Disiplin Kerja Kinerja</p>	<p>Regresi Linier Sederhana Uji t</p>	<p>Hasil Penelitian, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R² (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variable disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari factor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.</p> <p>Kemudian kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi $Y=0,646 + 0,849 X$. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 0,849. Dengan demikian jika variable disiplin kerja mengalami kenaikan 0,849 maka variable kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sejumlah 0,646.</p>

9	Okky Muhammad Akbar, Yulian Rachma Putri, 2014	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro	Pelatihan Kinerja	Uji t (parsial)	Menurut responden pelatihan dan kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro sudah baik dengan diperoleh persentase skor variable pelatihan yaitu 81,08% dan persentase skor variable kinerja yaitu 80,11%. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinilai telah baik.
10	Utari, 2015	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kepemimpinan Kedisiplinan Kinerja	Uji Regresi Linier Berganda Uji F Uji Koefisien Determinasi R Uji t	disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ sehingga hasil H1 diterima dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sedangkan variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,382 > \alpha$ sehingga H2 ditolak dengan taraf signifikansi ($0,382 > 0,05$). Begitupula pada variable kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar $0,134 > \alpha$ sehingga H3 ditolak dengan taraf signifikansi ($0,134 > 0,05$)

11	Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo, Priyono, 2015	<i>The Influence of Motivation and Discipline work aainst Employee Work Productivity Tona'an Markets</i>	Motivasi Disiplin Produktivitas	Regresi Linier	Berdasarkan hasil penelitian bahwa korelasi koefisien $R= 0,998$ yang mengindikasikan bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktifitas kerja (Y) signifikan. Sedangkan jumlah korelasi determinasi $R^2 = 0,996$, menunjukkan bahwa variable independen secara bersama mempengaruhi variable dependen sebesar 99,6%.
12	Rahmi Fentina Sari, Tiur Asi Siburian, Yasaratodo Wau, 2017	<i>The Effect of Work Discipline, Job Satisfaction and Work Motivation towards Teacher Organizational Commitment in SMPN of Medan Kota District</i>	Disiplin Kepuasan Motivasi Komitmen Organisasi	Analisis Jalur	Berdasarkan data mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, dalam hal lain, komitmen organisasi guru terpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sekitar 12,40% , 15,10% dan 25,70%.

13	Thushel Jayaweera, 2015	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Knerja	Regresi Linier	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,0542$), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,511$) dan motiasi menjadi mediator antara lingkungan kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa para pekerja yang mendapatkan lingkungan kerja yang rendah atau buruk akan menjadi tidak termotivasi dan konsekuensinya adalah kinerja yang buruk.
----	--------------------------------	--	--	----------------	---

Sumber : Data Diolah, 2018

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Mondy (2008), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009), Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Menurut Mangkunegara (2008), Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan antar manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah.

Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 disebutkan, latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

2. Tujuan Pelatihan

Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan/penyelenggara akan menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Menurut Simamora (1999), tujuan utama pelatihan diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja,
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan,

- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional,
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi,
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi,
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

3. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan ini digunakan sebagai pokok acuan pedoman dalam proses pelaksanaan pelatihan karyawan agar berjalan efektif, efisien dan sesuai target. Menurut Handoko (2008), prinsip belajar dalam pelatihan adalah : program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan.

Semakin terpenuhinya prinsip tersebut akan membuat program pelatihan makin efektif dan efisien.

4. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (1999), manfaat dari pelatihan ;

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas,
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima,
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia,
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja,
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

5. Indikator dalam Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2008) indikator pelatihan dan pengembangan adalah;

a. Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Materi atau kurikulum sesuai dengan tujuan pelatihan sumberdaya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi harus selalu *uptodate* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi terkini.

d. Metode

Metode pelatihan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Tujuan ditentukan terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sutrisno (2009), mengatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Siagian (2002) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), factor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b) Keteladanan pemimpin perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Aturan yang dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

Dengan demikian karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Ada tidaknya pengawasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga.

Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak lnenyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

e) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Timpe (dalam Supriyanto, 2013) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumberdaya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan system kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkatitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Menurut Mangkunegara (dalam Supriyanto, 2013) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah, "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Jadi disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini senada dengan Bernardin dan Russel (dalam Supriyanto 2013) kinerja adalah, "catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam periode tertentu".

2. Ciri Karyawan dengan Kinerja Tinggi

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002) ;

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasinya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Robbins (2006), Indikator mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam ;

- 1) Kualias. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas. Diukur dari jumlah barang/unit yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan Waktu. Diukur dari tingkat tugas yang diselesaikan pada waktu yang ditetapkan.
- 4) Efektivitas. Diukur dari penggunaan sumberdaya yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat dimana karyawan menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Karyawan memiliki tanggungjawab dengan perkerjaannya.

3. Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (1991) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan

Sedangkan menurut Swasto (1996) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- a. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- e. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2004), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
- 4) Kehadiran

5) Kemampuan bekerja sama

2.2.4 Pengaruh Antar Variabel

1) Pengaruh antara variable pelatihan terhadap kinerja

Menurut Mondy (2008), Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2010), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian Denny (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian Wagini (2013) bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Bhargava (2014) disimpulkan bahwa dua variable yaitu pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap performa pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Anjur (2016) menyimpulkan bahwa variable , budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

H.1 : Semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

2) Pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sutrisno (2009), mengatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hasil penelitian Hendri (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian Wagini (2013) bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Hepiana (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H.2 : Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

2.2.5 Kajian Perspektif Islam

2.2.5.1 Pelatihan dalam Perspektif Islam

Dalam variabel pelatihan dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 , sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri, artinya jika seseorang ingin sukses maka mereka harus merubah diri mereka sendiri terlebih dahulu terutaa melalui pelatihan dan pengembangan kemudian Allah akan mengubah nasib mereka. Manusia tidak bisa menghindar dari ketentuan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan/telah terjadi dalam hidupnya. Tetapi manusia

berhak untuk berlatih untuk berubah dan berusaha agar setiap individu dapat merubah kualitas diri dan kualitas hasil kerja yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas dilingkungan sekitarnya.

Ayat lain yang menjelaskan tentang pelatihan sebagaimana firman Allah SWT:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”(Q.S. Al Isra’:84)

Dari ayat di atas, dapat kita ketahui bahwa Allah memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu yang memang menjadi kemampuan atau keahlian kita. Orang yang sukses dalam bidangnya adalah orang yang disiplin dalam mengejar kesuksesannya. Jika Anda punya keahlian dalam bidang tertentu, maka gunakan dan asahlah dengan baik karena keterampilan tanpa kedisiplinan hanya akan menjadi sia-sia.

Jadi sebagai umat manusia, karyawan harus berlatih dan mengembangkan dirinya. Karena itu merupakan anjuran Allah untuk meningkatkan diri yang merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup manusia dan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT.

2.2.5.2 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-qur'an dan hadits juga membahas tentang disiplin kerja karya yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat As-Saff ayat 4:

مَرِضُوصٌ بُنْيَانٌ كَأَنَّهْمُ صَفًّا سَمِيْلِهِ فِي يُقَاتِلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللّٰهُ إِنَّ

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*” (As-Saff ayat 4)

Bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah berdisiplin diri yang dengannya diperoleh keteraturan, kerapian, standar kinerja dan menghasilkan organisasi ke arah yang lebih baik.

Al-Quran yang merupakan kalam Allah yang juga pedoman hidup kita telah mengajarkan kedisiplinan agar membuat hidup menjadi lebih teratur. Sebagaimana firman Allah SWT ;

ط ۞ فَمَنْ يُؤْمِنُ ۞ بِرَبِّهِ فَلَا يَخَافُ بَخْسًا وَلَا رَهَقًا وَأَنَا لَمَّا سَمِعْنَا الْهُدَىٰ ۞ ءَامَنَّا بِهِ

Artinya: “Dan sesungguhnya kami tatkala mendengar petunjuk (Al Quran), kami beriman kepadanya. Barangsiapa beriman kepada Tuhannya, maka ia tidak takut akan pengurangan pahala dan tidak (takut pula) akan penambahan dosa dan kesalahan.”(Q.S. Al Jinn:13)

Dan sejalan dengan nilai disiplin yang diajarkan sesuai dengan firman Allah SWT;

وَهَذَا كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ مُبَارَكٌ فَاتَّبِعُوهُ وَاتَّقُوا لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Dan Al-Quran itu adalah kitab yang Kami turunkan yang diberkati, maka ikutilah dia dan bertakwalah agar kamu diberi rahmat.”(Q.S. Al Anáam:155)

Dari ayat diatas dapat kita ketahui bahwa Allah SWT menurunkan al-Quran kepada umat manusia sebagai sebuah pedoman petunjuk yang patut untuk dipatuhi dan diaplikasikan dalam kehidupan. Ini mengajarkan tentang kedisiplinan dan efek baik bagi orang yang terbiasa disiplin. Orang yang terbiasa disiplin akan selalu tahu perkara yang baik dan buruk, meskipun hal tersebut adalah hal kecil. Hal ini karena sudah terbiasa dengan segala sesuatu yang teratur sehingga jika ada yang aneh akan langsung diketahui. Itulah beberapa keutamaan disiplin dalam Islam.

2.2.5.3 Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ

”*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)*” (HR. Thabrani).

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

وَأَعُوذُ الْهَرَمَ مِنْ بَيْتِكَ وَأَعُوذُ الْجُبْنَ مِنْ بَيْتِكَ وَأَعُوذُ الْكَسَلَ مِنْ بَيْتِكَ أَعُوذُ إِلَيْكَ اللَّهُمَّ

الْبُخْلِ مِنْ بَيْتِكَ

“Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari sifat malas, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pengecut, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pikun dan aku berlindung kepada-Mu dari sifat kikir.” (HR. Bukhari nomor 5894)

Sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber kemalasan yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

Kualitas pelatihan yang tinggi akan menumbuhkan sifat disiplin kerja yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Islam mendorong manusia untuk produktif dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya. Diharapkan setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia tersebut bermanfaat bagi manusia lain, dan dapat meningkatkan taraf hidup sehingga hidupnya lebih sejahtera. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidup diri dan keluarganya, berbuat baik kepada keluarganya dan dapat memberikan pertolongan kepada mereka yang memerlukannya. Ini semua merupakan keutamaan-keutamaan yang dijunjung tinggi oleh agama Islam.

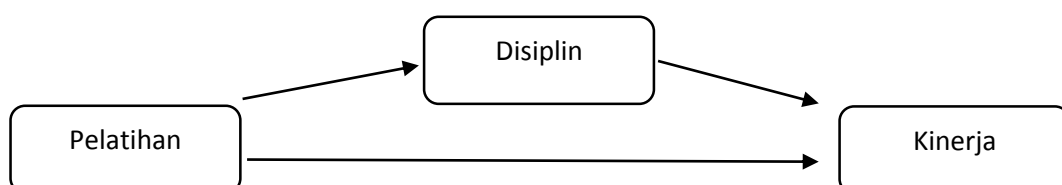
Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat

ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus *ihsan* dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan professional.

2.2.6 Kerangka Konseptual

Variabel pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan sebaliknya jika variable pelatihan yang rendah maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan sebaliknya jika variable disiplin kerja yang rendah maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Variabel pelatihan memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja, artinya jika pelatihan yang tinggi maka akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi pula dan sebaliknya jika variable disiplin kerja yang rendah maka akan menghasilkan disiplin kerja yang rendah pula.

Dalam penelitian ini model konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka terdapat satu variable x, satu variable z dan satu variable y dimana Pelatihan sebagai variable (X), Disiplin Kerja sebagai variable (Z), dan Kinerja Karyawan sebagai variable (Y).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Dalam penelitian ini, peneliti memiliki kerangka hipotesis untuk mempermudah pembaca dalam memahami. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi
- 2) Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian memberi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi tantangan lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004). Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*). Menurut (Faisal, 1992) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variable lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel

bebas (independent) pelatihan, disiplin (mediasi) sedangkan yang terikat (dependent) kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat dalam penelitian ini adalah PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang (KC) Banyuwangi dengan alamat Jalan Basuki Rakhmat nomer 30, Kelurahan Singotrunan, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, dalam Supriyanto 2013).

Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai di Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi sejumlah 32 orang, yaitu pegawai *outsourcing* dan pegawai Bank di Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel pegawai Bank yang berjumlah 22 orang, yaitu pegawai Bank dibagian Operasional dan Bisnis di Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, dalam Supriyanto 2013)

Agar dapat menentukan jumlah sampel yang diambil dapat dikatakan representative maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar 2000), di mana:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : Ukuran sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{22}{22 (0.1)^2 + 1} = 12$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 12 pegawai dari 22 pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi.

3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian) melalui kuisioner yang berkaitan dengan variable pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah pegawai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode diantaranya:

1. Dokumentasi

Penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

2. Wawancara

Selain dari pengambilan data dengan cara pengamatan, data juga diperoleh dengan menggunakan interview atau wawancara. Wawancara digunakan

sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih sedikit/kecil (Sugiyono, 2009).

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data berikutnya yaitu kuesioner. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), Kuesioner merupakan angket yang disusun secara tekstur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel pada angket. Menurut Istijanto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) skala Likert digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir dari jawaban seperti ini :

1. Sangat tidak setuju = skor 1
2. Tidak setuju = skor 2
3. Netral = skor 3
4. Setuju = skor 4
5. Sangat setuju = skor 5

3.7 Definisi Operasional Variabel

- 1) **Pelatihan**, adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkungegara (2008), maka indikator pelatihan adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sasaran.

- 2) **Disiplin Kerja**, adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:86). Indikator disiplin kerja adalah kepedulian, semangat, tanggung jawab, solidaritas, dan efisiensi
- 3) **Kinerja** menurut Bernardin dan Russel (dalam Supriyanto, 2013) kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam periode tertentu indikator dari kinerja adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Item
1	Pelatihan (Mangkunegara:2008)	Instruktur	1. Pelatih adalah orang professional 2. Pelatih adalah orang berpengalaman
		Peserta	1. Peserta merupakan karyawan BSM 2. Peserta bersemangat mengikuti pelatihan
		Materi	1. Materi sesuai dengan pekerjaan 2. Materi sesuai dengan keadaan terkini

		Metode	1. Metode yang digunakan efektif 2. Metode yang digunakan sesuai dengan jenis pekerjaan
		Tujuan	1. Peserta mengetahui tujuan pelatihan 2. Tujuan pelatihan telah disosialisasikan terlebih dahulu
		Sasaran	1. Sasaran pelatihan jelas
2	Disiplin Kerja (Sutrisno:2009)	Kepedulian tercapainya tujuan perusahaan	1. Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin
		Semangat	1. Selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan
		Tanggung jawab	1. Selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan
		Solidaritas	1. Akrab dengan semua rekan kerja
		Efisiensi	1. Melakukan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan
3	Kinerja (Bernardin dan Russel, dalam Supriyanto, 2013)	Kualitas Kerja	1. Mengerjakan tugas dengan teliti 2. Mengerjakan tugas sesuai dengan petunjuk pemimpin
		Kuantitas Kerja	1. Selalu mencapai target tiap bulan 2. Selalu berusaha memenuhi target
		Ketepatan Waktu	1. Selalu datang tepat waktu 2. Tidak pernah meninggalkan kerja sebelum jam kerja berakhir
		Pengetahuan tentang Pekerjaan	1. Bertanggung jawab tentang pekerjaan 2. Dapat menjawab semua pertanyaan yang berkaitan tentang pekerjaan

3.8 Analisis Data

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan. karena dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Singarimbun (*dalam* Sani & Masyhuri, 2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Menurut (Bhuono, 2005), Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar (struktur) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu variabel tertentu.

Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan tingkat kevaliditasan suatu instrumen, suatu instrumen dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diukur.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- n : Jumlah responden
- X : Skor dari tiap tiap item
- Y : Jumlah dari skor item

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha=0,05$ (Sugiyono, 1999).

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Masyhuri (2010) Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

D. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013).

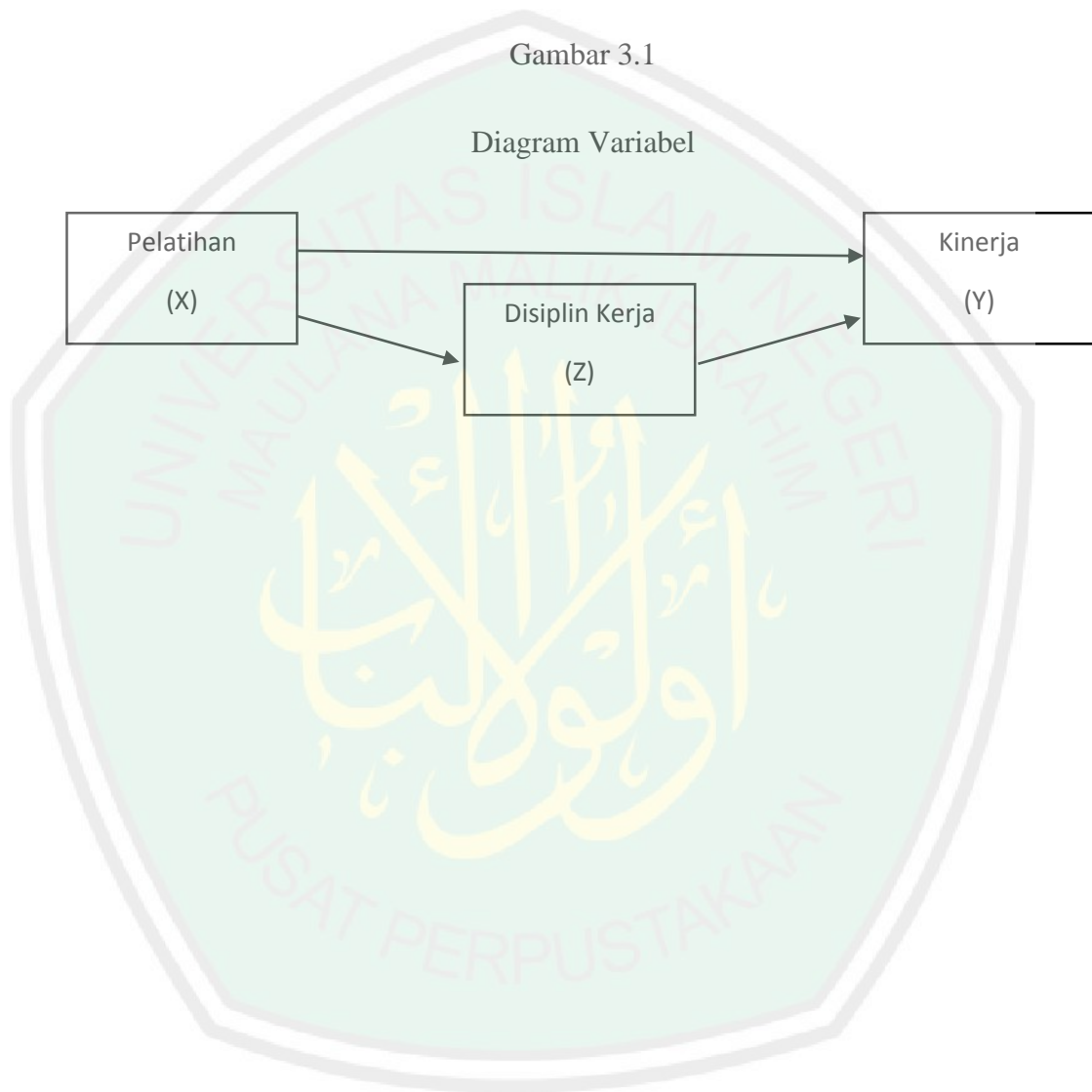
E. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini digunakan analisis jalur, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variable dan hirarkhi kedudukan masing-masing variable dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung (Hasan, dalam Supriyanto 2013).

Analisis jalur (*path analysis*) diolah dengan paket program computer, sub-program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*), dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan (Sig. F) untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variable-variabel bebas terhadap variable tergantungnya digunakan uji T pada taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T)

Merujuk pendapat yang dikemukakan oleh Land, Ching, Heise, Maruyama, Schumaker dan Lomax, Joreskog (dalam Kusnendi, 2008), karakteristik analisis jalur adalah metode analisis data multivariat dependensi yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan asimetris yang dibangun atas dasar kajian teori tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Menguji hipotesis hubungan asimetris yang dibangun atas kajian teori tertentu artinya yang diuji adalah model yang menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang dibangun atas kajian teori teori tertentu. Hubungan kausal tersebut secara eksplisit dirumuskan dalam bentuk hipotesis direksional, baik positif maupun negative.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Instansi

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi

Visi:

Bank Syariah Terdepan dan Modern (The Leading & Modern Sharia Bank)

Misi:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi

Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi merupakan kantor cabang dibawah areal tapal kuda di Jember dan berada dibawah areal Regional Surabaya. Sehingga segala aktifitasnya masih berada dalam pengawasan dan perizinan dari kantor Jember.

Bank Syariah Mandiri selalu mengedepankan nilai-nilai syariah keadilan, kemitraan, keterbukaan dan universalitas dalam menjalankan segala kegiatan atau usahanya. Berikut adalah jabatan yang ada di BSM KC Banyuwangi :

1. Branch Manager

Memimpin, mengelola, mengembangkan, mengawasi seluruh kegiatan segmen bisnis dan operasional Bank serta memastikan pencapaian kinerja seluruh unit bisnis yang berada di bawah koordinasinya secara prudent serta memutus pembiayaan sesuai limit kewenangannya

2. Branch Operation & Service Manager

Memastikan aktivitas operasional Branch Office terkelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung target Branch Office.

3. *Business Banking Relationship Manager*

Memasarkan produk dan mencari peluang pasar segmen *Business Banking*, membina dan mengembangkan *relationship* dengan nasabah untuk memantau dan mempertahankan kualitas pembiayaan dari debitur yang menjadi kelolaannya untuk mencapai pertumbuhan portfolio pembiayaan yang sehat dan tingkat profitabilitas yang tinggi dengan analisa pembiayaan yang *comprehensive* dan akurat sesuai ketentuan yang berlaku.

4. *Business Banking Staff*

Mengumpulkan dokumen permohonan pembiayaan, verifikasi kebenaran dan kewajaran data nasabah dan agunan, melakukan input data ke dalam FOS secara benar, menyiapkan dokumentasi pembiayaan, melakukan *compliance review* kelengkapan persyaratan pembiayaan, mengadministrasikan dokumen pembiayaan, menyerahkan dokumen legal/agunan untuk disimpan pada unit yang ditetapkan serta menyiapkan laporan untuk monitoring pembiayaan.

5. *Business Banking Verification Staff*

Melakukan verifikasi dokumen permohonan pembiayaan segmen *business banking* sesuai dengan RAC.

6. *Clearing & Operation Service Staff*

Memenuhi pelayanan kliring dan operasional dengan cepat dan tepat sesuai ketentuan Bank

7. Consumer Banking Relationship Manager

Meningkatkan pertumbuhan bisnis pada segmen *consumer banking* yang meliputi pendanaan & pembiayaan serta melakukan fungsi *financial advisory* dan retensi terhadap nasabah prioritas.

8. Consumer Verification Staff

Melakukan verifikasi dokumen permohonan pembiayaan segmen *consumer banking* sesuai dengan RAC.

9. Customer Service

Melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuan Bank dan standar pelayanan

10. Driver

Menjamin kebersihan, kenyamanan, keamanan kendaraan dinas / kendaraan operasional termasuk menjamin keamanan kendaraan dan penumpang selama perjalanan.

11. General Support Staff

Memastikan penyediaan kebutuhan dan keamanan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kegiatan operasional dan bisnis di Branch Office

12. *Micro Analyst*

Melakukan verifikasi terhadap lokasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan untuk pembiayaan segmen mikro sesuai dengan kelolaannya

13. *Junior Business Banking Relationship Manager*

Memasarkan produk dan mencari peluang pasar segmen *Business Banking*, membina dan mengembangkan *relationship* dengan nasabah untuk memantau dan mempertahankan kualitas pembiayaan dari debitur yang menjadi kelolaannya untuk mencapai pertumbuhan portfolio pembiayaan yang sehat dan tingkat profitabilitas yang tinggi dengan analisa pembiayaan yang *comprehensive* dan akurat sesuai ketentuan yang berlaku.

14. *Micro Financing Sales*

Melakukan upaya marketing dan penjualan produk-produk outlet mikro dalam rangka merealisasikan target bisnis.

15. Mitra Mikro

Melaksanakan penagihan sesuai target yang dibebankan dalam menjaga kualitas pembiayaan mikro untuk nasabah existing dengan kategori menunggak dan bermasalah pada level yang ditetapkan.

16. *Office Boy*

Menjamin kebersihan dan kenyamanan di lingkungan kerja sesuai standar layanan serta membantu kelancaran operasional bank

17. *Security*

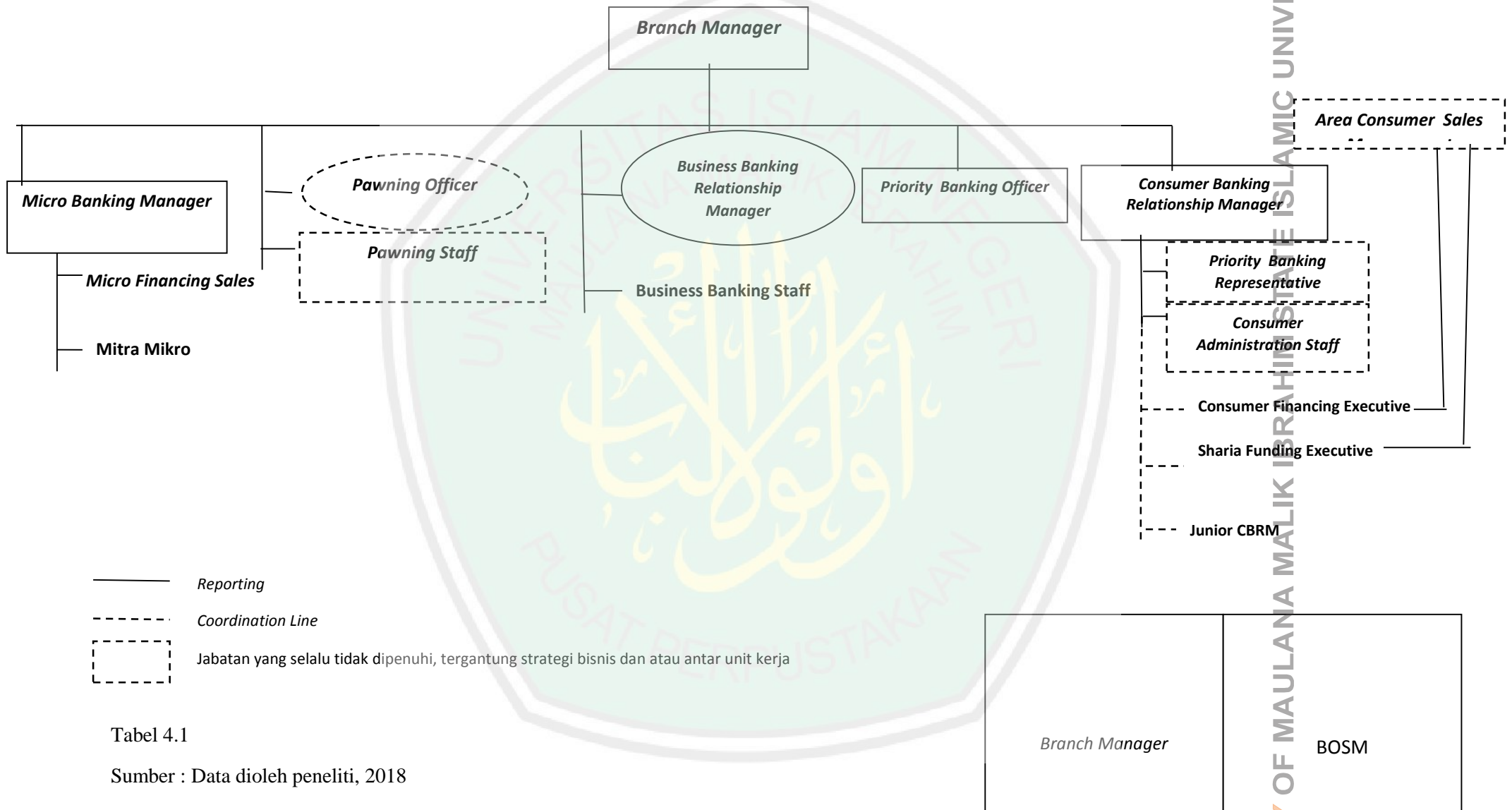
Menjamin keamanan asset kantor, menjaga ketertiban, dan melaksanakan aktifitas standar layanan di lingkungan kerja

18. *Sharia Funding Executive*

Menghasilkan sales atas referral dan non-referral nasabah pendanaan melalui pertemuan, presentasi, membantu proses aplikasi, serta mengumpulkan dokumen yang diperlukan guna memenuhi target *sales* dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

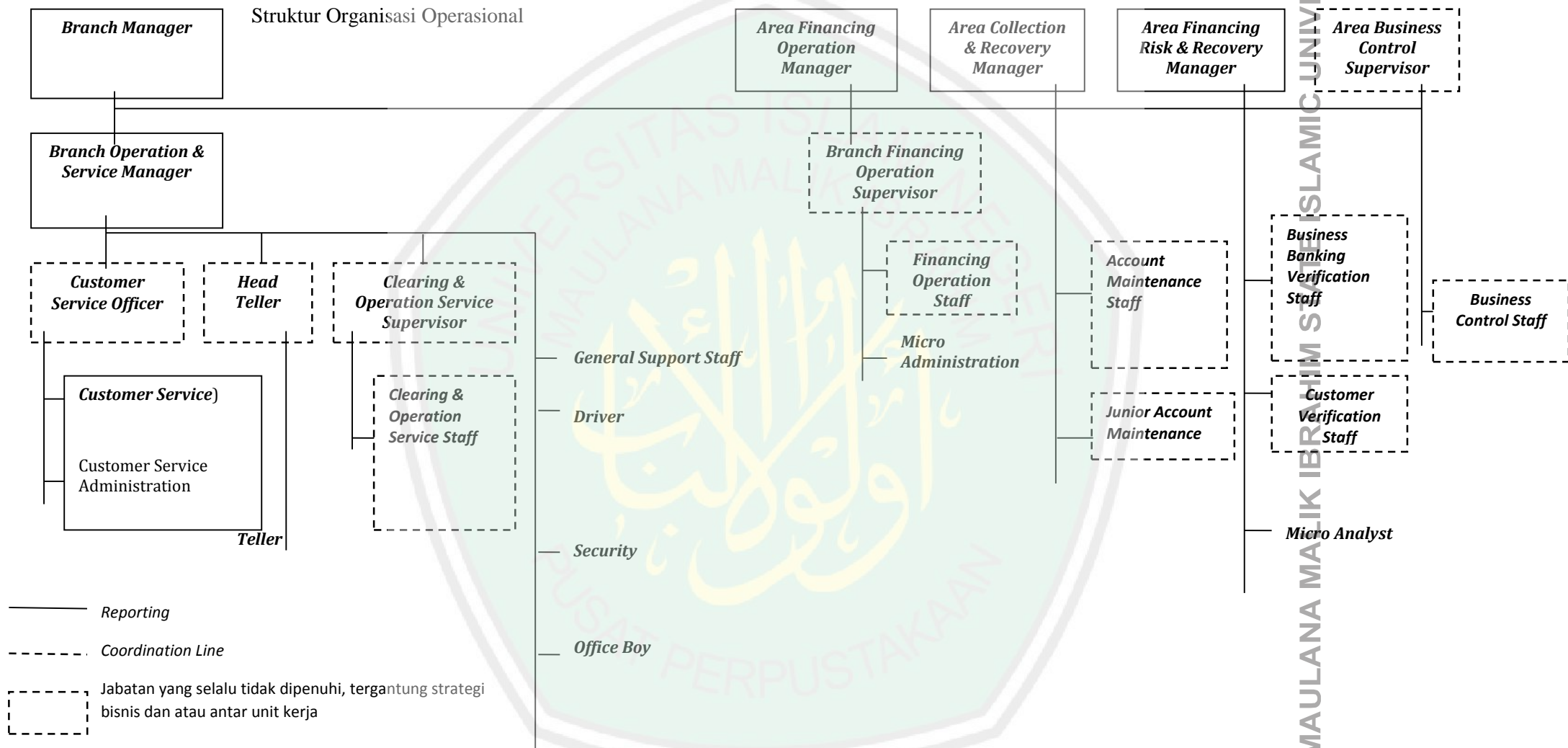


4.1.4 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi (Operasional dan Bisnis)



Tabel 4.1

Sumber : Data diolah peneliti, 2018



Tabel 4.2 Sumber : Data diolah peneliti, 2018

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Karyawan yang ada pada Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi ini berjumlah 32 orang, sedangkan yang merupakan populasi dari penelitian ini berjumlah 22 orang. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 20 orang yang diambil dari populasi.

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden. Berikut adalah tabel data mengenai gambaran identitas responden yang terbagi dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, divisi karyawan, dan pendidikan.

Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia.

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	0	0 %
25 – 35 tahun	14	70 %
35 – 45 tahun	4	20 %
> 45 tahun	2	10 %
total	20	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 14 orang (70%), responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 4 orang (20%), responden yang berusia diatas 45 tahun sebanak 2 orang (10%).

Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berusia 25-35 tahun dengan presentase sebesar 70%

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	15	75 %
Perempuan	5	25 %
Total	20	100 %

Sumber: Data diolah pebeliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden perempuan sebanyak 5 orang (25 %) dan laki-laki yang hanya sebanyak 15 orang (75 %). Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, dengan persentase sebesar 75%.

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan status perkawinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Perkawinan Responden

Status perkawinan	Jumlah	Persentase
Kawin	19	95 %
Tidak kawin	1	5 %
Total	20	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dilihat dari tabel 4.3, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam status perkawinan atau pernikahan. Responden yang berstatus kawin sebanyak 19

orang dengan persentase sebesar 95%, sedangkan responden dengan status tidak kawin sebanyak 1 orang saja dengan persentase sebesar 5 %.

Selanjutnya tabel pembagian identitas responden berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	2	10 %
1 – 5 tahun	11	55 %
5 – 10 tahun	7	35 %
> 10 tahun	0	0 %
Total	20	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden antara 1 -5 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 11 responden dan persentase sebesar 55 %. Kemudian diikuti dengan masa kerja < 1 tahun dengan jumlah 2 responden dengan persentase 10 %. Selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 7 responden dan persentase 35 %. Dari data tersebut yaitu masa kerja yang paling banyak adalah 1 -5 tahun dengan persentase 55 %.

Tabel berikut ini merupakan pembagian identitas responden berdasarkan divisi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Divisi karyawan

Divisi karyawan	Jumlah	Persentase
Operasional	4	20 %
Bisnis	16	80 %
Total	20	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 20 responden terdapat 80 % yang bekerja di divisi bisnis dan 20 % bekerja di divisi operasional.

Yang terakhir mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	16	80 %
D3	1	5 %
SLTA/SMA	2	10 %
S2	1	5 %
Total	20	100 %

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA mendominasi dengan jumlah 2 responden dengan persentase 10 %. Berikutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 responden dengan persentase 5 %. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 responden dengan persentase 80 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 hanya 1 responden dengan persentase 5 %.

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai kondisi antar variabel berupa pertanyaan yang diberikan peneliti, baik jumlah orang maupun presentase.

4.2.2.1 Variabel Bebas

1. Pelatihan (X1)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan (X)

Item	Frekuensi Responden					total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	ST	STS		
X1	5	15	0	0	0	20	25	75	0	0	0	100	4.25
X2	5	15	0	0	0	20	25	75	0	0	0	100	4.25
X3	5	8	7	0	0	20	25	25	45	5	0	100	3.9
X4	7	13	0	0	0	20	35	65	0	0	0	100	4.35
X5	6	11	3	0	0	20	30	55	15	0	0	100	4.15
X6	7	10	3	0	0	20	35	50	15	0	0	100	4.2
X7	4	12	4	0	0	20	20	60	20	0	0	100	3.95
X8	5	13	2	0	0	20	25	65	10	0	0	100	4.2
X9	5	14	1	0	0	20	25	70	5	0	0	100	4.25
X10	5	12	3	0	0	20	25	60	15	0	0	100	4.15
X11	5	14	1	0	0	20	25	70	5	0	0	100	4.25

Sumber: diolah peneliti, 2018

Tabel diatas berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada responden yakni variabel pelatihan (X) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, dimana jika butir kuisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut sudah bagus.

Karena semakin baik penerapan yang ada pada perusahaan yang telah diteliti, maupun semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada pada perusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat rata-rata frekuensi tinggi adalah item tentang merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan dengan nilai mean sebesar 4,35.

Bahwa sebagian besar responden merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri.

Sedangkan rata-rata frekuensi terendah adalah item tentang semua peserta pelatihan merupakan karyawan tetap Bank Syariah Mandiri dengan nilai mean sebesar 3,5. Bahwa sebagian besar responden yang mengikuti pelatihan melihat tidak semua karyawan yang dilatih bersama mereka merupakan karyawan tetap melainkan ada beberapa karyawan kontrak.

4.2.2.2 Variabel Terikat

1. Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	ST	STS		
Y1	4	16	0	0	0	20	20	80	0	0	0	100	4.2
Y2	5	11	4	0	0	20	25	55	20	0	0	100	4.05
Y3	6	10	4	0	0	20	30	50	20	0	0	100	4
Y4	8	12	0	0	0	20	40	60	0	0	0	100	4.4
Y5	5	14	1	0	0	20	25	70	5	0	0	100	4.2
Y6	5	13	2	0	0	20	25	65	10	0	0	100	4.2

Sumber: diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item selalu mencapai target setiap bulan dengan nilai mean 4. Jadi karyawan merasa tidak selalu mencapai target setiap bulan yang ditetapkan. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi yaitu selalu berusaha memenuhi target dengan mean sebesar 4,4. Artinya karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan/pemimpin dalam melakukan kerjanya.

4.2.2.3 Variabel Intervening

1. Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	ST	STS		
Z1	7	13	0	0	0	47	0	0	0	0	0	100	4.35
Z2	7	12	0	1	0	47	0	0	0	0	0	100	4.25
Z3	8	12	0	0	0	47	0	0	0	0	0	100	4.45
Z4	8	11	0	1	0	47	0	0	0	0	0	100	4.3
Z5	8	12	0	0	0	20	0	0	0	0	0	100	4.45

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan nilai mean 4,25. Jadi karyawan merasa tidak selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi yaitu selalu bertanggung jawab ketika melakukan pekerjaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan mean sebesar 4,45. Artinya karyawan selalu bertanggung jawab ketika melakukan pekerjaan dan ketika melakukan pekerjaannya karyawan selalu melakukannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana instrument peneliti mengukur apa yang telah diukur. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan level-level signifikan 5% (0,05). Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	X1	0,444	0,902	Valid
	X2	0,444	0,875	Valid
	X3	0,444	0,483	Valid
	X4	0,444	0,457	Valid
	X5	0,444	0,719	Valid
	X6	0,444	0,763	Valid
	X7	0,444	0,852	Valid
	X8	0,444	0,764	Valid
	X9	0,444	0,714	Valid
	X10	0,444	0,597	Valid
	X11	0,444	0,767	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,444	0,744	Valid
	Y2	0,444	0,759	Valid
	Y3	0,444	0,720	Valid
	Y4	0,444	0,677	Valid
	Y5	0,444	0,842	Valid
	Y6	0,444	0,810	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,444	0,804	Valid
	Z2	0,444	0,895	Valid
	Z3	0,444	0,829	Valid
	Z4	0,444	0,764	Valid
	Z5	0,444	0,871	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hamper seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel pelatihan, kinerja dan disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berulang kali. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan yaitu teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan Alpha Cronbach. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,891	Reliabel
Kinerja (Y)	0,831	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,877	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu pelatihan (X), kinerja (Y), disiplin kerja (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi Alpha Cronbach lebih besar dari 0,444. Berarti semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunkana pada seluruh responden yang telah di targetkan.

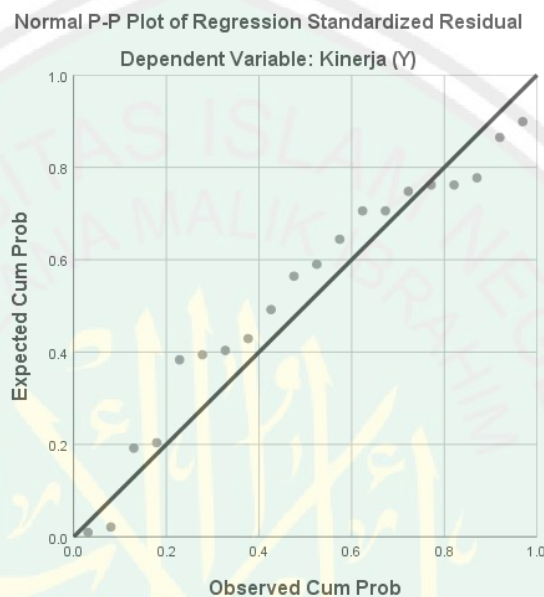
4.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variable bebas dan variable terikat adalah

normal. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan uji normal P-Plot.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Dilihat dari gambar diatas, hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

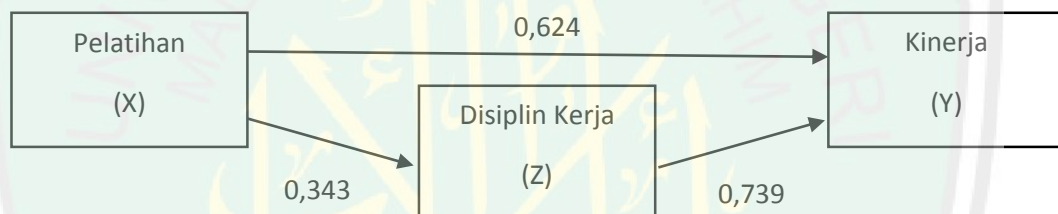
Analisis jalur adalah pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kasual antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selanjutnya mengenai analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan

yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (standardized). Koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien Beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur atau analisis path dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis path menguji pengaruh antar variabel, yaitu pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pengembangan diagram jalur dapat digambar sebagai berikut:

Gambar 4.2

Gambar Diagram Jalur



Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan 11 butir pernyataan kuisisioner, disiplin kerja diukur dengan menggunakan 5 butir pernyataan kuisisioner, dan kinerja diukur dengan 6 butir pernyataan kuisisioner.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai signifikan, dimana nilai signifikan yang lebih rendah dari nilai signifikan 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan yang terbentuk:

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

Nomer	Variabel	Koefisien Beta	Sig	Keterangan
1	X → Y	0,624	0,003	Signifikan
2	Z → Y	0,739	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

1. Pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang (KC) Banyuwangi.

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy (2008), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Dengan demikian pelatihan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan kinerja karyawan. Tingginya kualitas pelatihan akan menentukan seberapa tinggi kompetensi pegawai tersebut dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009), Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Dengan demikian jika perusahaan ingin memiliki kinerja yang lebih baik, pelatihan adalah sebuah sarana wajib untuk itu. Kualitas pelatihan yang tinggi dan mengikuti perubahan zaman akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja organisasi dalam mengatasi persaingan bisnis di masa depan yang penuh dengan tantangan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Akbar (2014), dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro dengan diperoleh persentase skor variable pelatihan yaitu 81,08% dan persentase skor variable kinerja yaitu 80,11%. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinilai telah baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wagini (2013), berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan menunjukkan baik indikator dan pelatihan (diklat) maupun kinerja diperoleh nilai baik. Secara statistic hasil penelitian statistic terdapat hubungan yang signifikan antara diklat (X) dengan kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan hasil *chi square* hitung lebih besar dari *chi square table* ($46,080 > 3,841$). Sesuai dengan kriteria jika *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square table* jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triasmoko (2014), hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $F (0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha (0,009 < 0,05)$. Hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,003 < 0,05$).

Dalam variabel pelatihan dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 , sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri, artinya jika seseorang ingin sukses maka mereka harus merubah diri mereka sendiri terlebih dahulu terutama melalui pelatihan dan pengembangan kemudian Allah akan mengubah nasib mereka. Manusia tidak bisa menghindar dari ketentuan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan/terjadi dalam hidupnya. Tetapi manusia berhak untuk berlatih untuk berubah dan berusaha agar setiap individu dapat merubah kualitas diri dan kualitas hasil kerja yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas dilingkungan sekitarnya.

Ayat lain yang menjelaskan tentang pelatihan sebagaimana firman Allah SWT:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”(Q.S. Al Isra’:84)

Dari ayat di atas, dapat kita ketahui bahwa Allah memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu yang memang menjadi kemampuan atau keahlian kita. Orang yang sukses dalam bidangnya adalah orang yang disiplin dalam mengejar kesuksesannya. Jika Anda punya keahlian dalam bidang tertentu, maka gunakan dan asahlah dengan baik karena keterampilan tanpa kedisiplinan hanya akan menjadi sia-sia.

Jadi sebagai umat manusia, karyawan harus berlatih dan mengembangkan dirinya. Karena itu merupakan anjuran Allah untuk meningkatkan diri yang merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup manusia dan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Jika dilihat dari nilai signifikansi dari hasil diatas sudah bisa dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel mediasi dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy (2008), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Dengan demikian pelatihan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan. Tingginya kualitas pelatihan akan menentukan seberapa tinggi kompetensi pegawai tersebut dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009), mengatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki rasa disiplin yang tinggi hal ini berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan berkompetensi tinggi yang mampu menjaga disiplin kerja akan menentukan seberapa cerdas

dan patuh karyawan tersebut dalam bertindak dan bersikap dalam suatu organisasi.

Hal senada dengan pendapat Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dengan demikian jika perusahaan ingin memiliki kinerja yang lebih baik, pelatihan adalah sebuah sarana wajib untuk itu. Kualitas pelatihan yang tinggi akan membentuk rasa disiplin kerja yang tinggi hal ini akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja organisasi dalam mengatasi persaingan bisnis di masa depan yang penuh dengan tantangan.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009), Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Kualitas pelatihan yang tinggi akan menumbuhkan sifat disiplin kerja yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elqadri (2015) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan korelasi koefisien $R = 0,998$ yang mengindikasikan bahwa variable motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktifitas kerja (Y) signifikan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Pangarso (2016), dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Putra (2013), dari hasil penelitian, analisis pengaruh disiplin terhadap kinerja menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (R Square) sebesar 31,1%. Dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh 31,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian berdasarkan uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $4,649 > 2,3139$ artinya disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Akbar (2014), dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro dengan diperoleh persentase skor variable pelatihan yaitu 81,08% dan persentase skor variable kinerja yaitu 80,11%. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinilai telah baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wagini (2013), berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan menunjukkan baik indikator dan pelatihan (diklat) maupun kinerja diperoleh nilai baik. Secara statistic hasil penelitian statistic terdapat hubungan yang signifikan antara diklat (X) dengan kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan hasil *chi square* hitung lebih besar dari

chi square table ($46,080 > 3,841$). Sesuai dengan kriteria jika *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square table* jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara diklat dengan kinerja pegawai.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَمِّقَهُ

”Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

وَأَعُوذُ الْهَرَمِ مِنْ بَيْتِكَ وَأَعُوذُ الْجُبْنِ مِنْ بَيْتِكَ وَأَعُوذُ الْكَسَلِ مِنْ بَيْتِكَ وَأَعُوذُ إِلَيَّ اللَّهُمَّ

الْبُخْلِ مِنْ بَيْتِكَ

“Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari sifat malas, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pengecut, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pikun dan aku berlindung kepada-Mu dari sifat kikir.” (HR. Bukhari nomor 5894)

Sifat yang dijelaskan dalam do’a Nabi tersebut merupakan sumber kemalasan yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

Kualitas pelatihan yang tinggi akan menumbuhkan sifat disiplin kerja yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil menelitian yang telah dilakukan di Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi sebagai berikut:

1. Menurut peneliti perlu adanya peningkatan kualitas pelatihan karyawan dan mengikuti kondisi terkini pasar.
2. Perlu ditingkatkannya rasa solidaritas antar pegawai dengan cara sering melakukan kegiatan bersama diluar jam kerja demi meningkatkan kerjasama dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah

Abdillah, Willy & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Struktural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.

Akbar, Okky Muhammad. 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bintaro*. Bandung : Universitas Telkom

Alam, Anjur Perkasa. 2016. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Akasara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah*. Medan : UIN Sumatra Utara

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*. Padang : Universitas Negeri Padang

Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R dan D. Kenny. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Statistic, And Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182

Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI

Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.

Djarwanto PS, & Subagyo, Pagestu. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Peneliti Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE

- Hepiana. 2012. *The Influence of Works Discipline on the Employee Performance Mediated by Company Working Productivity CV. Laut Selatan Jaya in Bandar Lampung*. Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung
- Jayaweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. Canada : Canadian Center of Science and Education
- Jogiyanto & Abdillah, Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta : BPF
- Kotur, dkk. 2014. *Education and Work Experience Influence on the Performance*. India : Bharathidasan University
- Kusnendi. 2008. *Model-model persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta
- Latipun. 2006. *Psikologi Eksperimen*. Malang: UMM-Press.
- Malhotra, N.K. 2007. *Marketing Research: An Applied Orientation (5th Ed.)* New Jersey: Prentice Hall
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Pangarso, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Surabaya : Universitas Airlangga
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priyono, dkk. 2015. *The Influence of Motivation and Discipline work aainst Employee Work Productivity Tona'an Markets*. Canada : Canadian Center of Science and Education
- Putra, Aldo Septama. 2013. *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Pekanbaru : Univertias Riau
- Ridwan, Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sari, dkk. 2017. *The Effect of Work Discipline, Job Satisfaction and Work Motivation towards Teacher Organizational Commitment in SMPN of Medan Kota District*. Medan : Universitas Medan
- Siagian, Sondang P. 2002. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara

- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Singodimedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN MALIKI Press
- Supriyanto, Achmad Sani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Kuesioner,dan Analisis Data*. Malang : UIN-MALIKI Press
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Triasmoko, dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri*. Malang : Universitas Brawijaya
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- Wagini. 2013. *Hubungan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma*. Bengkulu : Universitas Dehasen Bengkulu
- Widiyanto, Ibnu. 2008. *Pointers: Metodologi Penelitian*. Semarang: BP Undip
http://hukum.unsrat.ac.id/pp/pp1991_71.htm

KUSIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat

Bapak/Ibu/Sdr(i)

Di Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang sedang saya tempuh di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi”**

Maka saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) membantu saya untuk mengisi kusioner penelitian. Kusioner ini bertujuan untuk kepentingan dalam penelitian dan sangat besar manfaatnya untuk kelanjutan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Kusioner ini tidak berhubungan dengan status atau untuk merendahkan martabat Bapak/Ibu/Sdr(i), maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr(i) memberi jawaban dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian ini.

Atas partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kusioner ini, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Banyuwangi, 24 Oktober 2018

Peneliti,

Zavid al Rasyid

Identitas Narasumber

1. Nama :
2. Usia saat ini
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 - 35 tahun
 - c. 35 - 45 tahun
 - d. > 45 tahun
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. Status Perkawinan
 - a. Kawin
 - b. Tidak Kawin
5. Lama Bekerja
 - a. <1 Tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 5-10 Tahun
 - d. > 10 Tahun
6. Klas Karyawan
 - a. Operasional
 - b. Bisnis
7. Pendidikan Terakhir
 - a. S2
 - b. S1
 - c. D3
 - d. SLTA
 - e.....

KUESIONER

Petunjuk pengisian :

Berikut ini pernyataan untuk penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi. Mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sehari-hari yang dialami ketika berada dan bekerja ditempat kerja anda. Mohon anda memberi tanda cek list (√) pada jawaban yang ada.

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak setuju
 STT : Sangat tidak setuju

Variabel Pelatihan (X)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STT
1.	Pelatih/trainer adalah orang yg profesional					
2.	Pelatih/trainer adalah orang berpengalaman					
3.	Peserta pelatihan merupakan karyawan tetap BSM					
4.	Peserta bersemangat dalam mengikuti pelatihan					
5.	Materi pelatihan sesuai dengan <i>jobdesk</i>					
6.	Materi pelatihan sesuai dengan keadaan terkini					

7.	Metode pelatihan yang digunakan efektif					
8.	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan pekerjaan					
9.	Peserta pelatihan mengetahui tujuan pelatihan					
10.	Tujuan pelatihan telah disosialisasikan terlebih dahulu					
11.	Sasaran dilaksanakannya pelatihan jelas					

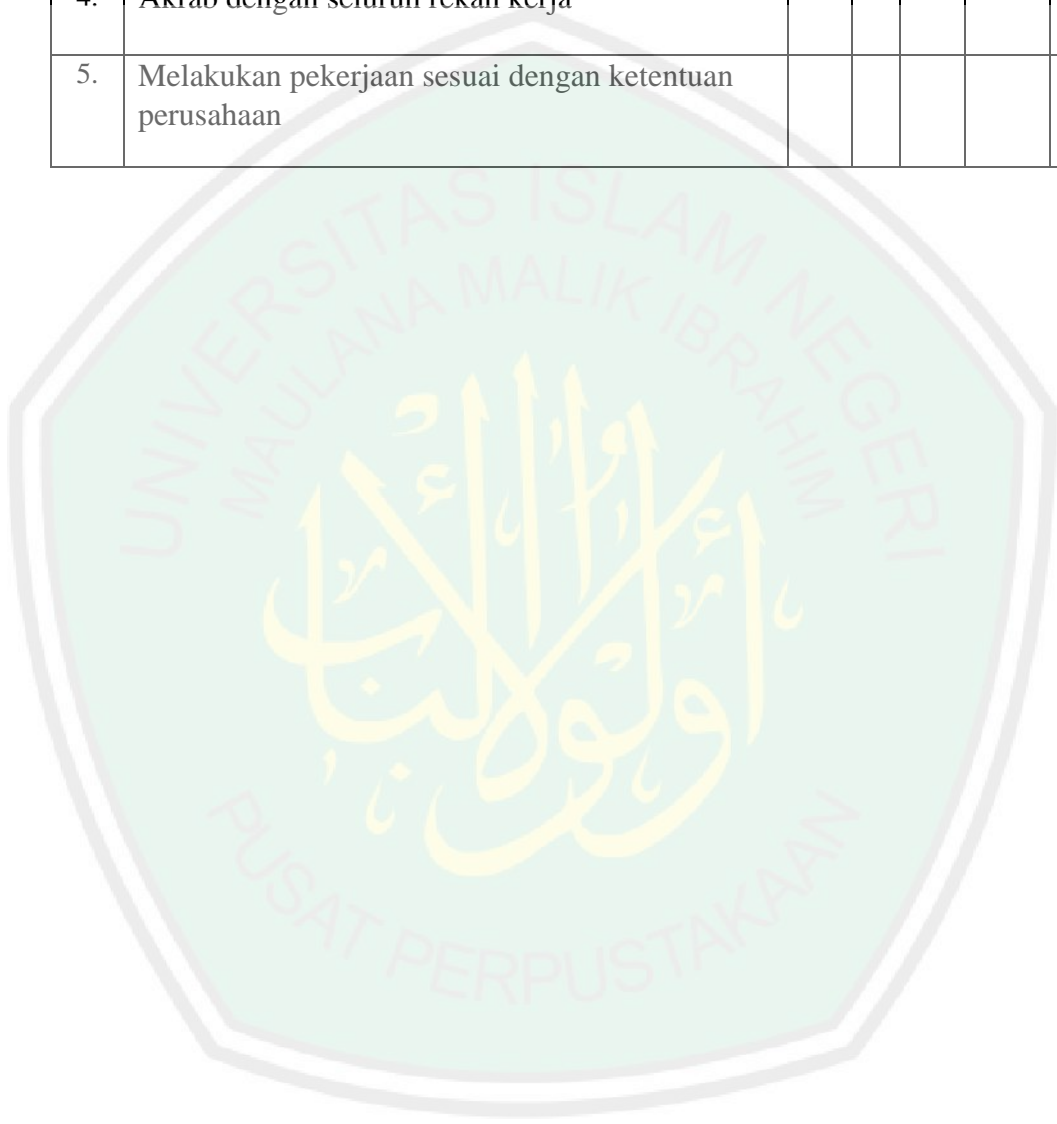
Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti					
2.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan petunjuk pemimpin					
3.	Saya selalu mencapai target setiap bulannya					
4.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi target					
5.	Saya selalu datang tepat waktu					
6.	Saya tidak pernah meninggalkan kerja sebelum jam kerja berakhir					

Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	PERTANYAAN	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin					

2.	Selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan					
3.	Selalu bertanggung jawab ketika melakukan pekerjaan					
4.	Akrab dengan seluruh rekan kerja					
5.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan					



	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.160	.293	.000		.008	.040	.142	.185	.021	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	.734*	.734*	.380	.368	.589*	.573*	1	.762*	.561*	.411	.561*	.852*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.099	.110	.006	.008		.000	.010	.072	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	.679*	.679*	.179	.329	.510*	.463*	.762*	1	.453*	.411	.679*	.764*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.451	.157	.022	.040	.000		.045	.072	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	.733*	.467*	.376	.303	.221	.341	.561*	.453*	1	.656*	.733*	.714*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.102	.195	.350	.142	.010	.045		.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x10	Pearson Correlation	.454*	.656*	.034	.357	.207	.309	.411	.411	.656*	1	.454*	.597*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.886	.122	.381	.185	.072	.072	.002		.044	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x11	Pearson Correlation	.733*	.467*	.376	.303	.397	.511*	.561*	.679*	.733*	.454*	1	.767*
	n												
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.102	.195	.083	.021	.010	.001	.000	.044		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
tota	Pearson Correlation	.902*	.875*	.483	.457	.719*	.763*	.852*	.764*	.714*	.597*	.767*	1
l	n												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Disiplin Kerja (Z)

R table = 0,444

		Correlations					
		z1	z2	z3	z4	z5	total
z1	Pearson Correlation	1	.638**	.811**	.279	.811**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.234	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
z2	Pearson Correlation	.638**	1	.540*	.752**	.684**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.002		.014	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
z3	Pearson Correlation	.811**	.540*	1	.464*	.798**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.039	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
z4	Pearson Correlation	.279	.752**	.464*	1	.464*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.039		.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20
z5	Pearson Correlation	.811**	.684**	.798**	.464*	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.039		.000
	N	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.804**	.895**	.829**	.764**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja (Y)

R table = 0,444

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	total
y1	Pearson Correlation	1	.336	.598**	.612**	.539*	.458*	.744**
	Sig. (2-tailed)		.147	.005	.004	.014	.042	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	.336	1	.447*	.397	.557*	.598**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.147		.048	.083	.011	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	.598**	.447*	1	.244	.352	.398	.720**
	Sig. (2-tailed)	.005	.048		.300	.128	.082	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	.612**	.397	.244	1	.681**	.408	.677**
	Sig. (2-tailed)	.004	.083	.300		.001	.074	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	.539*	.557*	.352	.681**	1	.850**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.014	.011	.128	.001		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	.458*	.598**	.398	.408	.850**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.042	.005	.082	.074	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.744**	.759**	.720**	.677**	.842**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.2 Uji Reliabilitas

Variabel Pelatihan (X)

R table = 0,444

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	11

Variabel Disiplin (Z)

R table = 0,444

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Variabel Kinerja (Y)

R table = 0,444

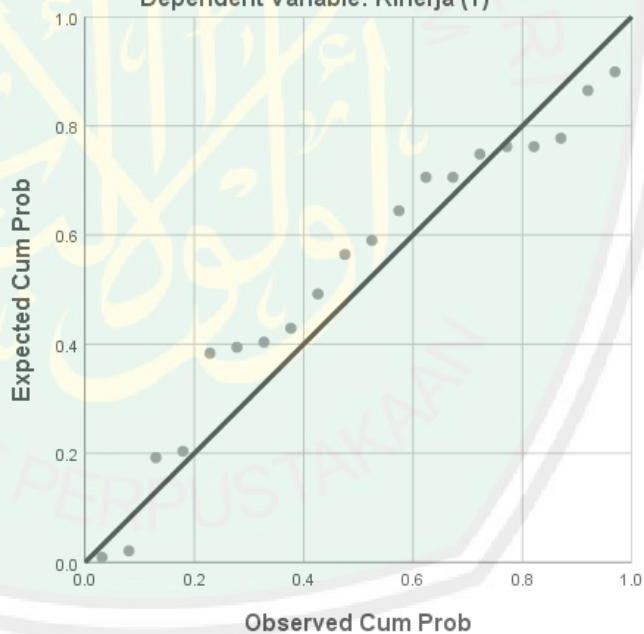
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Path Analysis
Z ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.224	3.851		1.876	.077
	Disiplin Kerja (Z)	.818	.176	.739	4.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

X ke Y

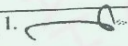
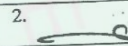
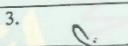
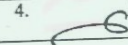
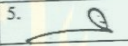



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.316	5.256		1.392	.181
	Pelatihan (X)	.386	.114	.624	3.389	.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

BUKTI KONSULTASI

Nama : Zavid Al Rasyid
 NIM/Jurusan : 14510065/Manajemen
 Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai
 PT. Bank Syariah Mandiri KC Banyuwangi

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	4 Juni 2018	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	11 Juni 2018	Proposal	2. 
3.	26 Juni 2018	Revisi dan Acc Proposal	3. 
4.	13 Juli 2018	Seminar Proposal	4. 
5.	24 Juli 2018	Acc Proposal	5. 
6.	6 Desember 2018	Konsultasi Skripsi Bab I-V	6. 
7.	6 Desember 2018	Revisi dan Acc Skripsi	7. 
8.	6 Desember 2018	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 27 Desember 2018

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM.

NIP 19670816 200312 1 001