

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KOTA PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh

Warda Setya Awaliyah

NIM : 19510170

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KOTA PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Warda Setya Awaliyah

NIM : 19510170

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada BPN Kota Pasuruan

SKRIPSI

Oleh

WARDA SETYA AWALIYAH

NIM : 19510170

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada BPN Kota Pasuruan

SKRIPSI

Oleh

WARDA SETYA AWALIYAH

NIM : 19510170

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Desember 2023

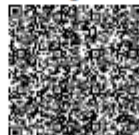
Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisal, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Warda Setya Awaliyah

NIM : 19510170

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : 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 Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan” adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi karya orang lain. Apabila dikemudian hari ada “klaim” dari orang lain, bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan pihak fakultas ekonomi tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Desember 2023

Hormat saya,



Warda Setya Awaliyah

NIM.19510170

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil 'alamin

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Atas dasar kerendahan dalam lubuk hati yang paling dalam, saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai.

Ayah dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik dan tentunya selalu mendoakan saya.

Seluruh dosen dan karyawan fakultas ekonomi, khususnya kepada bapak pembimbing Ikhsan Maksum, M.Sc yang telah membimbing saya dari awal hingga akhir dengan sangat sabar.

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. – QS Ar Ra'd 11

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan)”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini, dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, motivasi dan semangat untuk membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd. selaku dosen wali selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Pimpinan BPN Kota Pasuruan sudah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh responden yang sudah membantu peneliti untuk mengisi kuesioner dan bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi.

9. Orang tua saya Ayah Anwar dan Ibu Luluk Maslukhah serta Adik Siti Khofifah yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya berada pada titik ini.
10. Kepada teman-teman saya yang sudah mendukung, membantu dan memberi motivasi untuk bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Amin ya Robbal ‘Alamin ...

Malang, 6 Desember 2023

Warda Setya Awaliyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Sumber: Data Diolah Peneliti 2023.....	20
2.2 Kajian Teori	20
2.2.1 Pelatihan Kerja	20
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	20
2.2.1.2 Indikator Pelatihan.....	22
2.2.1.3 Pelatihan Kerja Dalam Perspektif Islam	24
2.2.2 Disiplin Kerja	25

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	26
2.2.2.3 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	28
2.2.3 Kinerja	29
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	29
2.2.3.2 Indikator Kinerja.....	31
2.2.3.3 Kinerja Dalam Perspektif Islam	33
2.2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.4.1 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	37
2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	38
2.4.3 Hubungan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	38
2.5 Model Hipotesis	39
2.6 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	40
3.3 Populasi Dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data Dan Jenis Data	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8 Analisis Data	47
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	47
3.8.2 Uji Normalitas	47
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.8.4 Uji Hipotesis.....	50

BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	54
4.1.1 Deskripsi BPN Kota Pasuruan	54
4.1.2 Visi & Misi.....	54
4.1.3 Logo dan Makna Logo BPN Kota Pasuruan	55
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	62
4.2.1 Gambaran Umum Responden	62
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.3.1 Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	64
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2).....	64
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
4.4 Analisis Data.....	65
4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	67
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.4.5 Uji Hipotesis.....	71
4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis	74
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.5.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V.....	79
PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, dan Item dalam Penelitian	45
Tabel 3. 2 Pengambilan Keputusan	49
Tabel 3. 3 Interpretasi terhadap Korelasi	52
Tabel 4. 1 Karakteristik responden	62
Tabel 4. 2 Nilai Per-Pertanyaan	63
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X1)	64
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	64
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4. 6 Uji Validitas	66
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo BPN Kota Pasuruan.....	55
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi	57
Gambar 4. 3 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	68
Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot	70
Gambar 4. 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
Gambar 4. 6 Uji Parsial	72
Gambar 4. 7 Uji Simultan.....	73
Gambar 4. 8 Hasil Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Tugas Akhir

Lampiran 3 : Surat Bebas Plagiarisme

Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5 : Dokumentasi

Lampiran 6 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Awaliyah, Warda Setya. 2023, Skripsi: “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan)*”.

Dosem Pembimbing : Ikhsan Maksun, M.Sc

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Kantor Pertanahan merupakan Instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 70 responden.

Hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan pelatihan dan disiplin berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Awaliyah , Warda Setya . 2023, Thesis: “ *Influence Training Work And Discipline Work To Performance Employee . (A Study at Body Land National Pasuruan City)*”.

Advisor : Ikhsan Maksum , M.Sc

Keywords : Training Work , Discipline Work , Performance Employee

The Land Office is a vertical agency of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency in districts/cities which is under and responsible to the Minister of Agrarian Affairs and Spatial Planning/Head of the National Land Agency through the Head of the Regional Office of the National Land Agency.

This research uses a quantitative approach with data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The population in this study were employees of the Pasuruan City National Land Agency. The data collection technique uses a questionnaire with a sample of 70 respondents.

The results show that job training has an effect on employee performance, work discipline has an effect on employee performance, and simultaneously training and discipline have a significant positive impact on employee performance.

مستخلص البحث

أولية، وردة سيتيا . 2023، البحث العلمي: " تأثير ورشة العمل و انضباط العمل على أداء الموظفين. (دراسة في وكالة الأراضي الوطنية بباسوروان).

المشرف : إحسان معصوم، الماجستير

الكلمات الأساسية: ورشة العمل، انضباط العمل، أداء الموظف

مكتب الأراضي هو وكالة رأسية تابعة لوزارة الشؤون الزراعية والتخطيط المكاني/الوكالة الوطنية للأراضي في المقاطعات/المدن التي تخضع ومسؤولة أمام وزير الشؤون الزراعية والتخطيط المكاني/رئيس الوكالة الوطنية للأراضي من خلال رئيس المكتب الإقليمي للوكالة الوطنية للأراضي.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي مع تقنيات تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد. وكان السكان في هذا البحث الموظفين في وكالة الأراضي الوطنية بباسوروان. أما تقنية جمع البيانات بالاستبانة مع عينة من 70 مستجيبًا.

أما نتائج هذا البحث هي أن ورشة العمل لها تأثيرة على أداء الموظفين، والانضباط في العمل له تأثير على أداء الموظفين، وفي نفس الوقت ورشة العمل والانضباط لهما تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi suatu organisasi atau korporasi untuk berkembang di masa globalisasi saat ini. Untuk menjadi kompetitif dan mampu mengatasi segala hambatan di masa depan, semua perusahaan perlu bersiap untuk tumbuh dan beradaptasi. Kepemilikan sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Sebuah organisasi, baik itu korporasi maupun lembaga, bahkan tidak bisa lepas dari sumber daya manusianya. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh SDM juga. (Dessler, 2017)

Jika dilihat dari sudut pandang manajerial, masyarakat memegang posisi utama diantara sumber daya lainnya, baik dalam konteks instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia suatu organisasi akan berfungsi dengan baik apabila dikelola oleh pegawai yang menghasilkan kerja berkualitas tinggi. Perencanaan ke depan dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Karena sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan lebih penting daripada kecakapan teknologi atau sumber daya finansial organisasi harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi dengan kemampuan mengelola, menganalisis, dan mengendalikan masalah. Selain itu, orang-orang datang ke perusahaan dengan berbagai kebutuhan, ide, emosi, latar belakang, dan status yang dibawa untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Jika semua karyawan mempunyai visi yang sama yaitu melihat perusahaan tempat mereka bekerja dan tinggal tumbuh dalam pendapatan dan signifikansi setiap tahun maka organisasi dapat berfungsi sesuai harapan. Para

SDM ini tentunya berharap agar perusahaan yang selama ini mereka perjuangkan akan memberikan imbalan atas usahanya dengan nilai-nilai yang sesuai apabila tujuan dan keinginannya berhasil diwujudkan. (Dessler, 2017)

Sumber daya manusia yang produktif adalah sumber daya manusia yang kinerjanya baik dan dapat menyelesaikan tugas dan tugasnya tepat waktu. Pengusaha menerapkan inisiatif atau program yang ditargetkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam beberapa cara, seperti menawarkan pelatihan kerja. Pelatihan adalah upaya yang disengaja yang dilakukan oleh bisnis untuk membantu anggota staf memperoleh berbagai perilaku dan keterampilan terkait pekerjaan. Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja adalah melalui pelatihan. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru maupun karyawan saat ini karena persyaratan kerja dapat bervariasi sebagai akibat dari penyesuaian yang dilakukan di tempat kerja, taktik, dan faktor lainnya. (Dessler, 2009)

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2008) yaitu: Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan inovasi, kreativitas, dan pembelajaran; memastikan keselamatan dengan menawarkan cara-cara baru bagi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan minat mereka berubah atau ketika keterampilan mereka menjadi mutlak; mendidik karyawan tentang budaya perusahaan dan pesaing eksternal; membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengan teknologi baru; membantu karyawan dalam memahami cara bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan layanan dan produk berkualitas; dan mempersiapkan karyawan untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain, terutama dengan kelompok minoritas dan perempuan. (Noe *et al.* 2008, p.266)

Penting untuk diingat bahwa agar pelatihan dapat berjalan dengan baik, persepsi peserta terhadap prosedur harus jelas. Artinya, karyawan harus terlebih dahulu diberikan penjelasan tentang spesifikasi pekerjaannya sebelum dapat memulai. Sehingga ketika mengikuti sesi pelatihan, peserta akan serius. Hal ini dapat disimpulkan dengan mengatakan bahwa semua pelatihan yang disediakan oleh perusahaan harus mencakup unsur-unsur berikut: pelatih harus ahli dengan kualifikasi yang diperlukan, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang ditetapkan, dan tujuan serta sasaran pelatihan harus jelas dan terukur. Agar berhasil, pendekatan pelatihan harus sesuai dengan bakat pekerja peserta dan peserta pelatihan harus memenuhi prasyarat yang diperlukan. (Mangkunegara, 2006).

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة: 105).

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".* (QS at-Taubah: 105)

Salah satu faktor yang sangat penting dan signifikan mempengaruhi perilaku manusia adalah disiplin. Menurut (Hasibuan, 2013), Kemampuan untuk menjaga disiplin merupakan aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan tertinggi sekalipun. Disiplin di tempat kerja adalah sesuatu yang mungkin cukup bermanfaat bagi individu maupun organisasi. Disiplin kerja diperlukan bagi bisnis untuk menjaga ketertiban dan memfasilitasi penyelesaian tugas secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Karyawan menyukai lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan motivasinya dalam menyelesaikan tugas. Karyawan mampu

menunaikan tanggung jawabnya dengan pengetahuan yang utuh dan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. (Nazir, 2019)

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Al-'Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ ۖ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ
(سورة العصر: 3).

Artinya : “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Maksud ayat diatas ialah akan tercipta suatu kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan sehingga akan menunjang tercapainya kinerja yang optimal.

Perencanaan ke depan dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Setiap bisnis yang baru didirikan tentunya berharap dapat melihat pertumbuhan pesat pada bidang usahanya di masa depan. Setiap bisnis bertujuan untuk memaksimalkan pendapatan, dan untuk mencapai hal tersebut, bisnis perlu menyediakan pekerjaan berkualitas tinggi untuk memastikan kelangsungan keberadaannya dan meningkatkan jumlah pelanggannya. (Robbins dan Sanghi, 2018)

Kepemilikan sumber daya manusia sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Sebuah organisasi, baik itu korporasi maupun lembaga, bahkan tidak bisa lepas dari sumber daya manusianya. Perkembangan perusahaan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi

sebagai perencana, motivator, dan ahli strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Susan, 2019)

Pelatihan karyawan adalah proses pemberian pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu untuk menjadikan karyawan lebih kompeten dan mampu melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya. Situasi saat ini adalah bahwa setiap karyawan perlu melalui program pelatihan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan untuk meningkatkan kinerja individu mereka. (Siagian, 2015)

Kinerja pegawai yang baik secara umum juga dipengaruhi oleh beberapa variabel yang berasal dari organisasi maupun dari pegawai tertentu. Pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor yang diketahui signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, tanpa mengurangi signifikansi faktor lainnya. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga mereka lebih mahir dan mampu menangani tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, program pelatihan karyawan adalah proses pemberian pengetahuan dan kemampuan khusus untuk membantu pekerja menjadi lebih kompeten dan mahir serta mengembangkan sikap yang lebih baik yang diperlukan dari mereka. Melalui pelatihan, pekerja dapat meningkatkan profesinya, membantu tugas-tugasnya saat ini, dan mengambil lebih banyak tanggung jawab di masa depan. (Noe et al. 2018)

Pendekatan ini dapat mendukung inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu. Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan selain pelatihan. Dalam buku Mangkunegara (2015:244) mengartikan disiplin kerja sebagai ketaatan pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi guna menjamin pegawai melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, termasuk menahan diri untuk tidak melaksanakannya sendiri. tindakan yang tidak mengikuti pedoman.

Kinerja dan peran pegawai mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengingat keinginan gerakan reformasi untuk memberikan masyarakat lebih banyak kebebasan untuk berpartisipasi dalam pemerintahan dan inisiatif pembangunan di mana pemerintah dan aparturnya berperan sebagai fasilitator yang lebih besar, maka peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting. Pergeseran orientasi kebijakan ini akan mempengaruhi bagaimana personel secara profesional menyikapi tekanan persaingan pada periode globalisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. (Wahyuningrum, 2008)

Menurut (Hasibuan, 2017) Menyadari dan mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang relevan adalah inti dari disiplin. Hal ini akan memenuhi tujuan perusahaan dan mendorong lingkungan kerja yang positif (Tarigan dan Priyanto, 2021) Pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi, seperti tidak menghadiri rapat pagi, meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan, dan kesadaran karyawan yang rendah mengenai kapan harus masuk kerja dan kapan harus pulang, merupakan indikator dari fenomena yang biasa terjadi dalam hal ini.

Prestasi kerja dapat maksimal, misalnya dalam hal tanggung jawab dan kualitas kerja, jika disiplin kerja diterapkan secara efektif. Kurangnya disiplin kerja di pihak karyawan dapat berdampak negatif terhadap lembaga tersebut, misalnya dengan mengakibatkan penyampaian layanan masyarakat di bawah standar. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting bagi seorang karyawan untuk meningkatkan efektivitasnya dalam bekerja. (Amalia, 2018)

Berdasarkan survei studi, diperkirakan terdapat tanda-tanda kinerja yang rendah berdasarkan kondisi kerja, terbukti masih adanya keterlambatan dalam pemrosesan atau penyelesaian berkas karena staf tidak kompeten dalam menangani layanan. Posisi staf yang tidak tepat dan kurangnya pemahaman teknologi menjadi penyebabnya. Alasan yang tidak pasti menyebabkan terbengkalainya pekerjaan pada saat pekerja tidak ada di tempat kerjanya. Hal ini disebabkan karena individu pegawai kurang memahami dan disiplin sehingga

budaya organisasi kantor tidak dapat diterapkan dengan baik. Di kantor pertanahan, terdapat fenomena menarik terkait pelatihan kerja dan disiplin kerja menjadi sorotan utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Terobosan teknologi geospasial menjadi landasan penting, memperkenalkan metode pelatihan yang menggunakan simulasi pemetaan berbasis virtual untuk memperkaya keterampilan pegawai dalam pemrosesan data geografis. Pelatihan digital juga telah menjadi bagian integral dari strategi, memungkinkan penggunaan platform khusus untuk administrasi tanah dan manajemen dokumen. Di samping itu, audit disiplin kerja menjadi alat esensial dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan efektif. Karyawan menjalani evaluasi teratur untuk memastikan konsistensi kinerja tinggi dan memelihara standar etika. Pengembangan keterampilan interpersonal turut diperhitungkan dalam program pelatihan, mengakui peran penting interaksi yang efektif dalam komunikasi dengan pemohon dan pemangku kepentingan. Melalui integrasi pelatihan dalam sistem manajemen tanah elektronik (e-Land), kantor pertanahan bergerak menuju efisiensi operasional dan keterpaduan yang lebih baik. Fenomena ini menciptakan lingkungan di mana pelatihan kerja dan disiplin kerja bukan hanya merupakan rutinitas, tetapi juga pendorong utama kemajuan dan layanan publik yang lebih baik.

Di Indonesia, Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah organisasi pemerintah non-kementerian yang bertugas melaksanakan fungsi pemerintahan terkait pertanahan di tingkat nasional, regional, dan sektor tertentu. Sebagai salah satu dari sedikit lembaga “pelayanan publik”, tanggung jawab utama kantor pertanahan adalah pelayanan masyarakat di bidang administrasi pertanahan, namun juga harus memuaskan pelanggan. (Elianti, 2020).

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, Afifah 2020), (Suryani, Zakiah 2019), (Nasir 2019), (Hartono, Siagian 2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menyatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Disiplin di tempat kerja adalah sesuatu yang mungkin cukup bermanfaat bagi individu maupun organisasi. Disiplin kerja diperlukan bagi bisnis untuk menjaga ketertiban dan memfasilitasi penyelesaian tugas secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Karyawan menyukai lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan meningkatkan motivasinya dalam menyelesaikan tugas. Karyawan mampu menunaikan tanggung jawabnya dengan pengetahuan yang utuh dan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada kantor BPN kota pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan pada kantor BPN kota pasuruan?
3. Apakah terdapat simultan pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor BPN kota pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji simultan pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk membantu penulis mengembangkan metodologi penelitian ilmiahnya, menuliskannya, menggunakan pengetahuan teoritis yang telah mereka pelajari di perkuliahan, dan menghubungkan pengetahuan tersebut dengan data yang telah mereka

kumpulkan dari lapangan. dapat meningkatkan pemahaman para peneliti dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa Ekonomi tentang bagaimana bersiap menghadapi masyarakat.

2. Manfaat bagi Atr/Bpn

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran yang bermanfaat mengenai Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan. Seperti dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan disiplin kerja, BPN dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh BPN kepada masyarakat.

3. Manfaat bagi masyarakat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPN dan dapat membantu masyarakat untuk memahami dan mengetahui lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BPN.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mengumpulkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, peneliti harus berkonsultasi dengan penelitian sebelumnya yang membahas masalah yang sedang diselidiki. Banyak penelitian sebelumnya yang mengamati kinerja karyawan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.

Penelitian Prasetyo dan Vidiawati, (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia dan kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia. Teknik kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden yang berasal dari divisi Operation Local Buyer PT Trans Retail Indonesia. Metode sampel jenuh digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel. Uji regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis semuanya digunakan dalam teknik analisis statistik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh substansial sebesar 52,4% antara remunerasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja jika digabungkan, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dicapai melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan pengujian hipotesis, prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,0%, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian Marpaung, Namirah, Usandra, Putra dan Monica (2020). “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *PT. Globelink Sea And Air Freight* Indonesia”. Karena adanya penurunan kinerja karyawan maka peneliti memilih objek penelitian dari *PT. Globelink Sea And Air Freight* Indonesia. Bisnis saat ini mengalami penurunan penjualan. Sejumlah faktor diyakini, termasuk kepuasan kerja, komunikasi, dan pelatihan, berkontribusi terhadap penurunan kinerja dalam organisasi. Bekerja sama sangat penting untuk menyelesaikan sesuatu. Saluran komunikasi yang efisien akan meningkatkan alur kerja organisasi. Kesalahan komunikasi antar

anggota staf akan mempengaruhi alur kerja. Berdasarkan data observasi dan hasil wawancara perusahaan, karyawan sering melakukan kesalahan dalam komunikasi antar divisi, Hal ini mengakibatkan kesalahan kerja karyawan, yang berdampak buruk bagi bisnis karena mempersulit penyelesaian tugas. Pelatihan menempatkan urutan kedua setelah komunikasi. Pelatihan adalah pemberian kelas kepada anggota staf dengan tujuan meningkatkan produktivitas mereka dalam organisasi. Ketika pekerja merasa nyaman melakukan pekerjaannya, mereka puas dengan pekerjaannya. Tiga puluh orang dipilih dari perusahaan berbeda untuk memverifikasi kebenaran 62 orang di seluruh populasi. Penelitian ini didasari oleh teori manajemen sumber daya manusia tentang kinerja, kompetensi, dan disiplin pegawai. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan. Penyebaran kuesioner, wawancara, dan pencatatan penelitian merupakan contoh teknik pengumpulan data. Regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian secara bersamaan (Uji F) ($20,043 > 2,69$) dengan nilai parsial (uji t) ($3,721 > 1,983$), ($2,810 > 1,983$), dan ($2,674 > 1,983$) merupakan analisis analisis. teknik yang digunakan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa, dengan koefisien determinasi sebesar 34,8%, pertumbuhan karier, kepuasan kerja, dan pelatihan, semuanya secara bersamaan dan sebagian berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sari (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT.Bank Aceh Medan”. Sebagai alat penyempurnaan pemerintahan daerah yang berbasis pada peningkatan taraf hidup masyarakat dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), pemerintah daerah saat ini belum mempunyai bank sendiri. permasalahan dengan korporasi PT. Terkait kinerja pegawai Bank Aceh Cabang Medan, para pekerja masih belum cukup puas dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan. Tidak adanya pelatihan dan kedisiplinan pegawai menjadi buktinya. Teori pelatihan, disiplin, dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode

penelitiannya. Sifatnya deskriptif eksplanatori, dan jenisnya deskriptif kuantitatif. Wawancara, angket, dan studi dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda adalah strategi yang digunakan untuk analisis data. Partisipan dalam penelitian ini adalah staf PT. Bank Aceh. Sampel sebanyak 66 peserta dan 30 peserta dipilih untuk uji validitas. Temuan penelitian mendukung hipotesis bahwa baik seluruhnya maupun sebagian, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif besar terhadap kinerja pada PT. Bank Aceh. 52,9% adalah koefisien determinasi, menurut temuan penelitian. Temuan penelitian menunjukkan bahwa jika digabungkan, disiplin kerja dan pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Cabang Medan.

Penelitian Pranata (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang”. Derajat keberhasilan yang dicapai pegawai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya disebut dengan kinerja pegawai. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor lain yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran akan ekspektasi perilaku dalam suatu organisasi. Kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan. Ketika latar belakang pendidikan seorang karyawan tidak sesuai dengan perannya, kinerjanya akan menurun. Tidak adanya disiplin pada karyawan akibat seringnya absen, cuti sakit, dan absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sebuah perusahaan bernama Perkebunan Nsantara II (Persero) Sei Semayang mengeksport barang hasil perkebunan ke luar negeri. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dan metodologi yang digunakan adalah kuantitatif. Kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara digunakan dalam proses pengumpulan data. Regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan. Total 183 orang semuanya karyawan adalah populasi yang digunakan. Sampel penelitian ini jenuh, terdiri dari 30 karyawan untuk Uji Validitas dan total 153 karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

kompetensi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat presentasi sebesar 39%, pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,390; 61% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor yang belum diteliti seperti budaya organisasi, praktik perekrutan, dan pelatihan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang, disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai secara bersamaan dan sampai batas tertentu.

Penelitian Halim, Mona, Loren, Wijaya dan Siregar (2019). “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan”. Karena adanya penurunan kinerja pekerja maka peneliti memilih objek penelitian dari PT. Sentosa Plastik. Kinerja pekerja merupakan hasil usaha pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Karena kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan organisasi, maka kinerja selalu menjadi prioritas utama. Karyawan dapat mengisi kesenjangan dalam keahlian mereka dengan berpartisipasi dalam program pelatihan yang dirancang untuk mendukung mereka dalam pekerjaan mereka. Karyawan di perusahaan diberikan posisi dalam pengembangan karir. Dukungan terhadap pengembangan karir harus diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Seluruhnya ada 70 peserta, dan 30 peserta diambil dari bisnis lain untuk memastikan validitas. Ide-ide manajemen sumber daya manusia, seperti yang berkaitan dengan kinerja, kompetensi, dan disiplin karyawan, digunakan untuk membantu penelitian. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan. Studi, penyebaran kuesioner, dan wawancara merupakan contoh teknik pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian simultan (uji F) (68.6353.09) dengan nilai parsial (uji t) (4.5341.985 dan 3.7851.985). Dengan koefisien determinasi sebesar 18,3%, temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan

memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dan pada tingkat yang lebih rendah.

Penelitian Simarmata (2021). “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”. Kinerja mengacu pada seberapa sukses seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, kedisiplinan, dan pelatihan. Kapasitas untuk melakukan suatu tugas dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan disebut kompetensi. Disiplin berarti sadar dan siap mematuhi seluruh kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang relevan. Meningkatkan kemampuan pekerja melalui pelatihan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sebuah perusahaan bernama PDAM Tirtanadi memasok air minum ke Medan dan sekitarnya. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, khususnya menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Wawancara, angket, dan studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh data. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis data. Populasinya adalah 68 karyawan. Sampel jenuh digunakan dalam pengambilan sampel penelitian, dan tiga puluh responden dari cabang PDAM Tirtanadi yang berbeda dipilih untuk uji validitas. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,7%, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin, dan pelatihan semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Sei Agul Cabang Medan secara bersamaan dan sampai batas tertentu.

Penelitian Gorat, Waruwu dan Robain (2022). “*The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), dan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Responden dalam penelitian ini yang berjumlah 97 orang adalah seluruh staf tetap PT. Indofood

CBP Sukses Makmur Tbk. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26.0 digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dipengaruhi secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersamaan oleh pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Berdasarkan koefisien determinasi Adjusted R Square, motivasi kerja, kedisiplinan, dan pelatihan menyumbang 81,5% dari total penjelasan, dan komponen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang persentase sisanya.

Penelitian Suryani dan Zakiah (2019). “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana PT. Kinerja pegawai Bank Negara Indonesia (BNI) dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pelatihan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah proporsional random sampling dengan metodologi sampling jenuh. Analisis regresi, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis semuanya digunakan dalam analisis data. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan sebesar 44,1%. Nilai t hitung $>$ t tabel atau $6,152 > 2,011$ dicapai dengan pengujian hipotesis secara parsial sehingga menghasilkan penolakan H_0 dan diterimanya H_1 yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja sebesar 47,0%. Untuk menolak H_0 dan menerima H_2 , pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan t hitung $>$ t tabel atau $(6,520 > 2,011)$ yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan melalui pengujian hipotesis disiplin kerja dan pelatihan secara simultan dengan koefisien determinasi sebesar 57,7%, sementara faktor

tambahan berdampak pada 42,3% sisanya. Berdasarkan perhitungan nilai $F > F$ tabel atau $32,019 > 2,800$ maka uji hipotesis menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_3 . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang baik dan simultan yang besar terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia.

Penelitian Abdullah, Ratnagung dan Ratnasih (2022). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pesona cahaya terang di Serpong, Tangsel, dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menggunakan alat analisis dan analisis statistik, penelitian eksplanatori dilakukan dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan sebesar 47,9%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $7,297 > 2,002$. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja sebesar 44,2%; pengujian hipotesis menghasilkan t hitung $>$ t tabel atau ($6,774 > 2,002$). Dengan persamaan regresi $Y = 7,453 + 0,417X_1 + 0,413X_2$ dan sumbangan pengaruh sebesar 62,7% maka pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Uji hipotesis menghasilkan F hitung $>$ F tabel atau ($47,956 > 2,770$).

Penelitian Siregar, Meri, Sitinjak dan Rostina (2021). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sabas Indonesia”. Penelitian ini dilakukan di PT. Sabas Indonesia, perusahaan yang menjual produk pakan ternak unggas dan perikanan kepada industri pakan ternak. Kinerja karyawan perusahaan kurang baik, terbukti dengan tidak tercapainya target bulanan. Hal ini merupakan akibat dari kegagalan untuk mematuhi pelatihan perusahaan, yang menyebabkan banyak kesalahan yang dilakukan di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana PT. Kinerja karyawan Sabas Indonesia berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 345, besar sampel 185,

dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Tiga puluh orang dipekerjakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Metodologi penelitian ini memadukan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara untuk mengumpulkan data. menggunakan model analisis regresi linier berganda. Variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT, berdasarkan penelitian pada pengujian hipotesis secara simultan (Uji F). Sabas Indonesia. Sedangkan variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 75,3% terhadap temuan uji koefisien determinasi yaitu sebesar 24,7%.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Prasetyo dan Vidiawati, (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia”	-Disiplin -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Marpaung, Namirah, Usandra, Putra dan Monica (2020). “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. <i>Globelink Sea And Air Freight</i> Indonesia”.	-Komunikasi -Pelatihan -Kepuasan -Kinerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Sari (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Aceh Medan”	-Pelatihan -Disiplin -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pranata (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang”	-Disiplin -Kompetensi -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Halim, Mona, Loren, Wijaya dan Siregar (2019). “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan.”	-Pelatihan - Pengembangan karir -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Simarmata (2021). “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”	-Kompensasi -Disiplin -Pelatihan -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7.	Gorat, Waruwu dan Robain (2022). “ <i>The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk</i> ”.	- <i>Training</i> - <i>Motivation</i> - <i>Discipline</i> - <i>Performance</i>	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>training, motivation, dan discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>performance</i> .
8.	Suryani dan Zakiah (2019). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang”.	-Pelatihan -Disiplin -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Abdullah, Ratnagung dan Ratnasih (2022). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan.”	-Pelatihan -Disiplin -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Siregar, Meri, Sitinjak dan Rostina (2021). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia”.	-Pelatihan -Disiplin -Motivasi -Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel yang dipaparkan tersebut dapat diketahui adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang saya lakukan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu semua penelitian

melibatkan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan sebagainya. Dan juga metode analisis data, seperti penggunaan statistik deskriptif atau analisis regresi. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian, serta hasil penelitian yang disesuaikan dengan judul yang dibahas.

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Warda Setya Awaliyah	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan • Variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan • Subjek penelitian pada pegawai BPN Kota Pasuruan 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode analisis data • Variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan dari serangkaian kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kompetensi dibidang kerja, produktivitas, disiplin, sikap, tata perilaku dari etos kerja pada tingkat keterampilan, dan kemampuan serta keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi tingkat jabatan dan pekerjaan. Cara

lain untuk berpikir tentang pelatihan adalah sebagai suatu proses dimana seseorang terlibat dalam kegiatan untuk mengembangkan keterampilan yang diinginkan yang kemudian diterapkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Petugas dan staf dapat memperoleh pengetahuan khusus dan kemampuan yang dapat ditransfer dari pelatihan yang dapat mereka manfaatkan dalam peran mereka saat ini. Kadang-kadang terdapat perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, dimana pelatihan dan pengembangan memiliki fokus yang lebih luas karena berfokus pada membantu orang memperoleh keterampilan baru yang akan bermanfaat bagi karir mereka saat ini dan masa depan.

Pelatihan adalah instruksi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja sehubungan dengan tugas yang sedang berlangsung. Karyawan dapat mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dan beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Mereka juga dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi dengan lebih cepat dan produktif. (Suryani dan Zakiah, 2019)

Upaya terencana yang dilakukan suatu organisasi untuk membantu anggota staf memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan tujuan menerapkannya dikenal sebagai pelatihan. Upaya ini diukur dari pencapaian tujuan, penyediaan materi pelatihan, metode, pelaksanaan, dan program pelatihan, serta penilaian hasil pelatihan. (Susanto dan Septyandi, 2020). Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap di kalangan karyawan adalah tujuan pelatihan, yang membantu bisnis mencapai tujuannya dalam menjaga stabilitas dan meningkatkan produktivitas. (Mujiatun, 2015).

Pelatihan adalah salah satu cabang pendidikan yang berhubungan dengan proses belajar bagaimana memperoleh kemampuan di luar kerangka pendidikan yang ada saat ini dalam waktu singkat dan menggunakan teknik yang mengedepankan praktik di atas teori (Kamil, 2012). Organisasi menggunakan pelatihan sebagai alat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk menghadapi era globalisasi yang kompetitif dan penuh tantangan. (Siswadi, 2016)

Menurut pendapat-pendapat di atas, pelatihan secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif; dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan pelatihan agar dirinya dapat menjadi lebih baik.

2.2.1.2 Indikator Pelatihan

Program pelatihan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan tanda-tanda pelatihan staf. Enam (enam) jenis indikator pelatihan pegawai adalah sebagai berikut (Rivai, *et. al* 2014):

1. Materi

Persiapan materi didasarkan pada perkiraan kebutuhan untuk tujuan pelatihan, kebutuhan yang berkaitan dengan pemberian keterampilan khusus dan pemberian pengetahuan yang diperlukan.

2. Teknik

Pendekatan yang dipilih akan dimodifikasi berdasarkan jenis pelatihan yang perlu dilakukan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari lebih banyak sumber informasi yang dapat membantu dalam menentukan kebutuhan pelatihan.

4. Prinsip atau Alat Pembelajaran

Pedoman ini akan membantu proses pembelajaran berfungsi lebih efisien.

5. Pelajar

Jenis pekerja dan jenis pekerja yang akan menerima pelatihan merupakan pertimbangan penting.

6. Penilaian Pelatihan

Setelah sesi pelatihan, hasilnya harus dinilai, dengan mempertimbangkan tanggapan peserta, tingkat pembelajaran, perilaku kerja, tingkat organisasi, dan skor akhir.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Instruktur

Mengingat bahwa tujuan utama pelatih adalah membantu orang mengembangkan bakat mereka, maka sangat penting bahwa pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan memiliki kualifikasi yang diperlukan dalam hal keahlian, karakter, dan kompetensi mereka. Untuk melaksanakan pengajaran, latar belakang pendidikan instruktur juga harus cukup kuat.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan serangkaian kriteria dan kualifikasi yang sesuai; selain itu, mereka harus benar-benar bersemangat untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Materi yang digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia harus mutakhir agar peserta dapat memahami permasalahan yang muncul di lingkungan saat ini dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh bisnis.

4. Metode

Jika metode pelatihan sesuai untuk jenis informasi dan peserta pelatihan, maka metode tersebut akan membantu memastikan bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia lebih berhasil.

5. Tujuan

Pelatihan mempunyai tujuan yang telah ditentukan, khususnya yang berkaitan dengan pembuatan rencana aksi dan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari sesi pelatihan. Agar peserta dapat memahami pelatihan, perlu juga disosialisasikan terlebih dahulu tujuan pelatihan tersebut kepada mereka. Tujuan pelatihan harus ditetapkan dengan menggunakan standar yang tepat dan dapat diukur.

Program pelatihan harus dilaksanakan dengan baik dan memperhatikan beberapa indikator pelatihan tersebut di atas agar dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan berhasil.

2.2.1.3 Pelatihan Kerja Dalam Perspektif Islam

Suatu jenis pendidikan yang dikenal sebagai “pelatihan kerja” atau “pelatihan keterampilan” dimaksudkan untuk membantu orang menjadi lebih mahir dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Pelatihan kerja sangat disarankan dari sudut pandang Islam karena Islam mendorong umatnya untuk terus meningkatkan kemampuan dan harga diri mereka di berbagai bidang, termasuk di tempat kerja.

Dalam Islam mengenai pentingnya pelatihan kerja dapat ditemukan dalam beberapa hadis dan ayat Al-Quran. Salah satu hadis tersebut sebagai berikut:

"Barang siapa yang menginginkan kesuksesan dunia dan akhirat, maka hendaklah ia memperbanyak ilmu pengetahuan". (HR. At-Tirmidzi).

Dalam ayat Al-Quran, Allah SWT juga memberikan penekanan pada pentingnya belajar dan meningkatkan kemampuan diri, seperti dalam surat Al-Baqarah ayat 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ (سورة البقرة: 269).

Artinya: "Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat." (Q.S Al-Baqarah: 269).

Selain itu, sebuah ayat menyatakan bahwa meskipun perbudakan mulai menurun setelah era Islam, perbudakan telah dilakukan sejak era Jahiliyah sebagai buruh, pembantu, atau pekerja. Nabi Islam memperkenalkan banyak ajaran moral dan mengubah cara orang diperlakukan di tempat kerja dan di sekolah. Allah berfirman dalam QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ (سورة الجمعة: 2).

Artinya : *“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”* (Q.S Al-Jumu’ah: 2).

Secara praktis, ada beberapa cara memberikan pelatihan kerja dalam Islam. Bergabung dengan kelompok atau komunitas profesional yang berkonsentrasi untuk memajukan ilmu pengetahuan di bidang tertentu merupakan salah satu pendekatan. Selain itu, umat Islam dapat berpartisipasi dalam program pelatihan pengembangan keterampilan yang dijalankan oleh organisasi publik atau swasta.

Secara keseluruhan, Islam sangat menganjurkan umatnya untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilannya melalui berbagai jalur, termasuk pelatihan kerja. Dalam Islam, meningkatkan keterampilan profesional juga dianggap sebagai salah satu ibadah karena membuat seseorang lebih berguna bagi masyarakat dan lebih sukses baik di dunia maupun di akhirat.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mencakup kesadaran dan kesiapan untuk mengikuti semua kebijakan di tempat kerja serta norma-norma sosial yang relevan. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Hal ini meningkatkan semangat, kegembiraan terhadap pekerjaan, dan pencapaian tujuan organisasi, staf, dan komunitas. (Hasibuan, 2009 : 193).

Singodimedjo mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kesediaan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku disekitarnya dalam (Sutrisno, 2012:86) Disiplin kerja digambarkan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perilaku yang mentaati apa yang tertulis atau tertulis dalam organisasi. aturan tidak tertulis (Nitisemito, 2010). Oleh karena itu, disiplin dapat diterapkan dalam praktik jika perusahaan

telah menerapkan sebagian besar peraturan yang dipatuhi oleh sebagian besar pekerjanya.

Disiplin adalah jenis pelatihan yang menjunjung tinggi aturan organisasi, klaim Mathis dan Jackson (2009). Karyawan bermasalah adalah mereka yang biasanya terkena dampak prosedur disipliner suatu organisasi. Untungnya, hanya ada sedikit karyawan yang bermasalah; Namun, pada sebagian besar kasus disiplin karyawan, merekalah yang memulainya. Penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin adalah kemauan, kesadaran, dan kemampuan seseorang untuk menaati peraturan dan standar organisasi atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, berdasarkan pengertian disiplin seperti yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas.

2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2009 : 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang perlu dipenuhi harus tepat, ideal, dan sulit diterapkan dalam kaitannya dengan keterampilan pekerja. Hal ini mengandung arti bahwa agar seseorang dapat bekerja dengan tekun dan disiplin, maka tujuan (tugas) yang diberikan kepadanya harus sesuai dengan kemampuannya. Namun keseriusan dan kedisiplinan pegawai akan rendah apabila pekerjaan yang dilakukan jauh dibawah atau melampaui keahliannya.

2. Teladan pimpinan

Pemimpin menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya; mereka harus disiplin, jujur, adil, dan mampu menyelaraskan perkataan dan perbuatan. Disiplin bawahan akan baik apabila pemimpin mencontohkan disiplin yang baik; ketika pemimpin mencontohkan disiplin yang buruk, maka disiplin bawahan juga akan kurang. Pemimpin perlu memahami bahwa pengikutnya akan meniru dan menduplikasi tindakan mereka. Oleh karena

itu, agar bawahannya juga menunjukkan kedisiplinan yang sama, maka pemimpin harus memiliki kedisiplinan yang kuat.

3. Balas jasa

Gaji dan tunjangan akan membuat pegawai pemerintah senang dan bersemangat dalam pekerjaannya. Disiplin karyawan akan meningkat jika mereka memiliki kecintaan yang lebih besar terhadap apa yang dilakukannya. Apabila gaji yang diterima seorang karyawan tidak mencukupi biaya hidup dan kebutuhan keluarganya, kecil kemungkinannya ia akan mendapatkan disiplin yang baik. Mempertahankan disiplin yang baik ketika kebutuhan dasar seseorang tidak terpenuhi merupakan sebuah tantangan.

4. Keadilan

Landasan kebijakan dalam hal kompensasi atau hukuman yang akan mendorong berkembangnya disiplin pegawai yang sehat adalah keadilan. Manajer yang efektif selalu berusaha untuk memperlakukan setiap bawahannya dengan adil. disiplin yang baik akan dihasilkan dari keadilan yang sangat baik.

5. Waskat

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi, tujuan pegawai, dan tujuan kemasyarakatan, waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan yang sungguh-sungguh dan efektif untuk mencegah kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menyelidiki sistem kerja yang paling efisien, dan menciptakan sistem pengendalian internal yang terbaik.

6. Sanksi hukuman

Ketika denda lebih berat, anggota staf akan lebih enggan melanggar kebijakan perusahaan, sehingga akan meningkatkan moral staf dan mengurangi tindakan disipliner. Sanksi atas pelanggaran harus diputuskan secara logis, adil, dikomunikasikan kepada seluruh pekerja dengan cara yang jelas dan dapat dimengerti, dan berfungsi sebagai instrumen pengajaran dan motivasi untuk menegakkan ketertiban dalam organisasi.

7. Ketegasan

Disiplin yang baik akan terjalin dalam organisasi melalui keteguhan pimpinan dalam menegur dan mendisiplinkan setiap pegawai yang kurang disiplin.

8. Hubungan kemanusiaan

Para manajer harus melakukan segala upaya untuk menumbuhkan budaya ikatan kemanusiaan yang sesuai dan mengikat, baik secara vertikal maupun horizontal, di antara seluruh personelnnya. Hubungan harus harmonis di semua lini. Terbinanya interaksi interpersonal yang damai akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan mendorong kedisiplinan yang baik dalam organisasi.

2.2.2.3 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Jauh sebelum ada gerakan disiplin nasional dalam Islam, Al-Qur'an memberikan pedoman tentang disiplin. Umat Islam mempunyai kewajiban untuk menjunjung tinggi keyakinan Islamnya, termasuk menjaga kedisiplinan. Al-Qur'an memuat syarat-syarat yang berkaitan dengan disiplin, surat An-Nisa ayat 103:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا
اطْمَأَنَّكُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا
(سورة النساء: 103).

Artinya : “Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk, di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalatmu itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardlu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.” (Q.S An-Nisa’: 103).

Imam Nawawi juga menekankan disiplin kerja dalam Islam dalam Kitab Riyadhus Sholihin dalam hadis No. 663 yang diriwayatkan Imam Bukhari No. 7144 dan Muslim No. 1839, Diantaranya adalah sebagai berikut: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia

diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat” (H.R.Bukhari Muslim).

Allah telah mengingatkan umat manusia dalam Al-Qur'an surat Al-Asr ayat 3 bahwa jika ingin menjamin keberadaannya tidak berakhir, maka ia harus bertawakal kepada-Nya dan mentaati segala hukum-Nya. Mereka juga harus menjaga diri mereka sendiri dan membantu orang lain. Ayat tersebut mengatakan sebagai berikut:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ
(سورة العصر: 3).

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati dalam kebenaran dan saling menasihati dalam kesabaran”. (Q.S Al-‘Asr: 3)

Ayat di atas menganjurkan manajemen waktu dalam beribadah, seperti mengatur waktu shalat agar sesuai dengan jadwal Allah SWT.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Moehariono, 2012), kinerja mengacu pada sejauh mana suatu program atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi sebagaimana ditentukan oleh perencanaan strategisnya. Menurut (Pradhan dan Jena, 2017), kinerja adalah gagasan yang memiliki banyak segi, dan pada dasarnya, seseorang dapat membedakan beberapa komponen proses kinerja, seperti keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan.

Menurut (Wibowo, 2016), manajemen kinerja adalah proses kolaboratif yang melibatkan komunikasi berkelanjutan antara bawahan dan atasan langsungnya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Siagian dan Khair, 2018), kinerja karyawan merupakan metrik yang dapat digunakan untuk membandingkan seberapa baik tugas dan kewajiban organisasi diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu. Ini juga dapat digunakan untuk menilai seberapa baik kinerja seorang karyawan di tempat kerja.

Kinerja berkorelasi dengan tindakan yang diambil untuk memenuhi misi atau tujuan bisnis, serta barang dan jasa yang berasal dari tindakan tersebut, menurut (Hughes *et al.* 2012). Kita dapat memilih untuk terlibat dalam berbagai perilaku di tempat kerja atau sekolah, namun kinerja terbatas pada tindakan yang diperlukan untuk menyediakan produk atau layanan atau mencapai kedudukan akademis yang tinggi.

Di setiap organisasi bisnis saat ini, fokus utama adalah pada kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi diukur dari kapasitasnya untuk mencapai tujuan tertentu. (Maksum & Fikriah, 2020). Kinerja adalah hasil usaha individu dalam keadaan tertentu, mengingat kemampuannya. Kinerja suatu pekerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai selama melaksanakan kewajibannya. (Siswanto, *et. al*, 2020)

Definisi kinerja karyawan mencakup perilaku individu serta produktivitas dan hasil pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang kuat biasanya memiliki peluang lebih besar untuk maju dalam suatu organisasi. Karyawan yang kinerjanya lebih baik dibandingkan rekan-rekannya mempunyai potensi untuk maju dalam kariernya lebih cepat dibandingkan karyawan yang kinerjanya lebih buruk. Upaya dan keterampilan karyawan dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja mereka. Kinerja umumnya berkorelasi dengan seberapa sukses pekerja melakukan tugasnya. (Maksum, Fikriah, & Hawabi 2022)

Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan kewajiban yang diberikan. Karena kinerja karyawan berdampak langsung pada tujuan organisasi, maka kinerja merupakan komponen penting dalam organisasi. Semakin mudah mencapai tujuan organisasi, semakin baik kinerja karyawannya.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sesuatu yang digunakan sebagai pembanding untuk menentukan apakah suatu tingkat kinerja tertentu memenuhi syarat baik atau buruk. Berikut indikator kinerja menurut (Moehariono, 2012):

1. Efektivitas, metrik ini menilai seberapa baik keluarannya disesuaikan untuk mencapai tujuan tertentu. Pertanyaan apakah kita membuat keputusan yang tepat dijawab oleh indikator kemandirian ini.
2. Efektif, metrik ini menilai seberapa baik proses tersebut mampu menghasilkan keluaran dengan biaya serendah mungkin.
3. Indikator kualitas mengukur sejauh mana permintaan dan harapan pelanggan dipenuhi oleh produk atau layanan yang dihasilkan dan kualitasnya.
4. Ketepatan waktu, metrik ini menilai apakah pekerjaan diselesaikan secara akurat dan sesuai jadwal. Hal ini menjadikannya penting untuk menetapkan standar yang dapat mengukur jumlah waktu ideal untuk produksi suatu produk.
5. Produktivitas adalah ukuran tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam pengertian yang lebih analitis, indikator ini menghitung selisih antara nilai yang disumbangkan oleh suatu proses dan nilai yang dikeluarkan untuk biaya modal tenaga kerja.
6. Keselamatan Indikator ini menilai kesejahteraan umum perusahaan serta keselamatan kondisi kerja para pekerjanya.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu keadaan yang mungkin berbeda-beda pada setiap individu terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada organisasi agar dapat memenuhi atau melampaui harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai berdasarkan ketelitian, ketangkasan, kemampuan, dan kebersihan hasil kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan menjadi tolak ukur cukup atau tidaknya pekerja tersebut mempunyai jumlah pekerjaan.

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik dia bekerja untuk memenuhi tugas-tugas yang perlu diselesaikan oleh perusahaan. Seorang karyawan dikatakan dapat diandalkan jika ia dapat mengambil inisiatif, mengikuti arahan, teliti, dan selalu berhati-hati dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini mencakup bagaimana perasaan seseorang terhadap perusahaan, bagaimana perasaannya terhadap rekan kerjanya, dan bagaimana perasaannya dalam bekerja sama.

Menurut (Robbins, *et al.* 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Sikap terkait tugas mencakup keyakinan bahwa bawahan setara dengan atasan dalam hal perolehan pengetahuan, sikap hati-hati terkait tugas, sikap hati-hati dalam memisahkan fakta dari teori, sikap toleran terhadap perbedaan sudut pandang, semangat dalam bekerja, dan sikap menular terhadap rekan kerja.
2. Perencanaan tempat kerja dapat dievaluasi dengan menguji berbagai keterampilan, termasuk kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan

ilmu pengetahuan dan teknologi, berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, membuat rencana kerja yang jelas, menyiapkan catatan kerja dengan melakukan apa yang tertulis dan apa yang telah diselesaikan, menyiapkan bahan dan alat, memilih referensi, dan mendukung tugas dengan keterampilan ini.

3. Tata cara pelaksanaan pekerjaan. dapat dilihat dari kejelasan tujuan, keterampilan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan menerapkan teknik pemecahan masalah, waktu yang tersedia, keterampilan menggunakan alat, dan keterampilan memberi umpan balik.
4. Kriteria kinerja atas kemampuan melaksanakan tugasnya didasarkan pada berbagai faktor, antara lain pendidikan, perencanaan, pengelolaan program kerja, penguasaan pekerjaan, kemampuan memberikan layanan bantuan, dan menyiapkan ruang pembicaraan untuk memperjelas permasalahan dan memicu semangat karyawan. rasa ingin tahu.

Sedangkan (Soetrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas menjelaskan kuantitas kesalahan, waktu pelaksanaan, dan ketepatan pekerjaan.
2. Kuantitas berkaitan dengan jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi.
3. Jam kerja menjelaskan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, keterlambatannya, dan jumlah ketidakhadirannya.
4. Kolaborasi menggambarkan bagaimana orang mendukung atau meremehkan prestasi rekannya.

2.2.3.3 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kerja merupakan alat produksi utama dan mempunyai kedudukan penting dalam kehidupan karena memfasilitasi pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT; Oleh karena itu, ketaatan terhadap hukum kerja sangat diperlukan. Jelaslah bahwa al-Syaibani memandang hidup sebagai sarana untuk memperoleh keridhaan Allah

SWT. Untuk memenuhi hak-hak Allah SWT, termasuk hak hidup, hak berkeluarga, dan hak masyarakat, maka bekerja sangatlah penting. (Said, 2008)

Perbuatan yang mempunyai dasar yang kokoh, jalan usaha yang jelas, dan saluran komunikasi yang terbuka adalah hal-hal yang dihargai oleh Allah SWT. (Hafidhuddin, 2003) Orang memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Karena untuk meningkatkan kualitas output mereka, semua bisnis di dunia modern tidak akan mengabaikan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia yang unggul merupakan aset bisnis yang sangat penting. Manusia adalah ciptaan Tuhan yang paling sempurna, dan oleh karena itu, mereka mampu berpikir. Islam telah memberikan jaminan kepada umatnya mengenai harta yang dimilikinya, meskipun untuk memperolehnya memerlukan usaha dan usaha. Seperti disebutkan dalam QS.Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (سورة الملك: 15).

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S Al-Mulk: 15).

Kalian telah dianugerahi karunia Allah di muka bumi ini, dan kalian harus makan setengah dari rezeki-Nya, sebagaimana dinyatakan dalam ayat di atas. Maka Allah akan memberikan kenikmatan jika kamu bersedia berusaha dan berusaha. Kepemilikan bisnis dan pengelolaan sumber daya keuangan merupakan bidang kerja yang saling berhubungan. Tenaga dan usaha manusia tidak menjamin hak kepemilikan, namun manusia tetap perlu bertindak profesional dalam hal ini. Karena tidak ada gunanya melakukan kegiatan ekonomi tanpa berusaha membuahkan hasil. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan ekonomi, masyarakat harus mempunyai pola pikir yang berbasis kesadaran dan mendedikasikan kemampuannya semaksimal mungkin. (Ismail, 2009)

Menurut tafsir Tafsir Al-Muyassar, barang siapa yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya serta beramal shaleh, maka ia akan diberi pahala di akhirat dan diberikan kehidupan yang nyaman dan tentram di dunia, meskipun ia tidak terlalu kaya raya. menerima imbalan yang adil atas tindakan mereka selama berada di Bumi. Di tempat kerja, pekerja harus bekerja dengan baik dan jujur agar mendapat umpan balik positif berdasarkan kinerjanya dan dianggap layak mendapat ibadah.

2.2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robbins (1996: 218) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai sebagian besar ditentukan oleh kemampuannya sendiri, yang meliputi hal-hal seperti pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan. Seorang karyawan dengan tingkat kemampuan yang lebih tinggi akan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, rendahnya tingkat pelatihan, keahlian, dan pengalaman akan berdampak buruk pada kinerja pekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:26) faktor yang mendorong suatu kinerja adalah:

a. Pendidikan dan pelatihan

Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan tidak hanya membantu kita menyelesaikan tugas secara efisien namun juga berfungsi sebagai landasan untuk pertumbuhan pribadi dan kapasitas untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia bagi kita. Tingkat kinerja seorang karyawan meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya.

b. Disiplin pegawai

Pelatihan dapat membantu menumbuhkan disiplin, termasuk belajar menghargai pengeluaran, waktu, dan tenaga.

c. Gizi dan Kesehatan

Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan secara cermat pola makan dan kesejahteraan tenaga kerja mereka. Seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan jasmani dan rohani serta kesegaran yang baik apabila dalam

keadaan gizi dan kesehatan yang baik. Kinerja seseorang akan meningkat seiring dengan perbaikan pola makan dan kesehatan secara keseluruhan.

Variabel-variabel berikut ini, menurut Kasmir (216:189), mempengaruhi kinerja baik dari segi output maupun perilaku dalam bekerja:

1. Kemampuan dan keahlian

2. Pengetahuan

3. Rancangan kerja

4. Kepribadian

5. Motivasi kerja

6. Kepemimpinan

7. Gaya kepemimpinan

8. Budaya organisasi

9. Kepuasan kerja

10. Lingkungan kerja

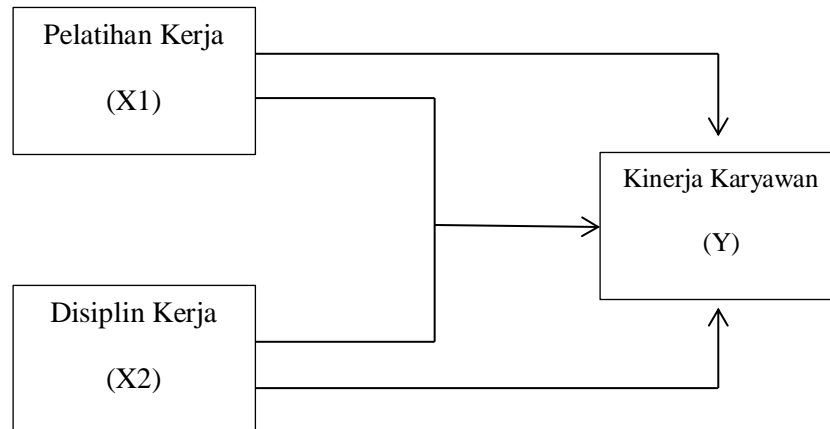
11. Loyalitas

12. Komitmen

13. Displin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa menurut teori yang dikemukakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih banyak faktor lain yang juga berperan, antara lain fasilitas yang memudahkan kerja pegawai serta dorongan. atau bimbingan dari orang lain.

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Karena sumber daya manusia merupakan aset berharga atau aset yang dikuasai oleh bisnis dan juga mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pelatihan karyawan dipandang semakin banyak manfaatnya. Selain itu, tujuan penyelenggaraan pelatihan di dunia usaha bermula dari kebutuhan untuk mengisi lapangan kerja akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatnya persaingan antar organisasi sejenis (Soetrisno, 2016). Program pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan dapat menginspirasi pekerja untuk mengembangkan kemampuan kinerjanya, yang akan meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. Salah satu peran konvensional manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja pekerja adalah pelatihan dan pendidikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Putri, Mendo, dan Bokingo, 2019); (Allail, Sumiyati, dan Purnama, 2019), (Elizar dan Tanjung, 2018), (Wardana, Astuti, dan Murniyanti, 2020), (Yusnandar, Nefri, dan Siregar, 2020), (Usman, Rambe, Fauzi, dan Jufrizen, 2021), (Nasution dan Lesmana, 2018), (Marjaya dan Pasaribu, 2019) dan (Astuti dan Sari, 2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pegawai dianggap baik jika seluruh peraturan perundang-undangan dipatuhi. Jika hal ini terjadi, maka kinerja karyawan juga akan terlaksana dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja diyakini mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Iptian *et al.*, 2020) yang menggunakan analisis regresi linier berganda pada karyawan PT Tirta Kencana Warna menemukan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

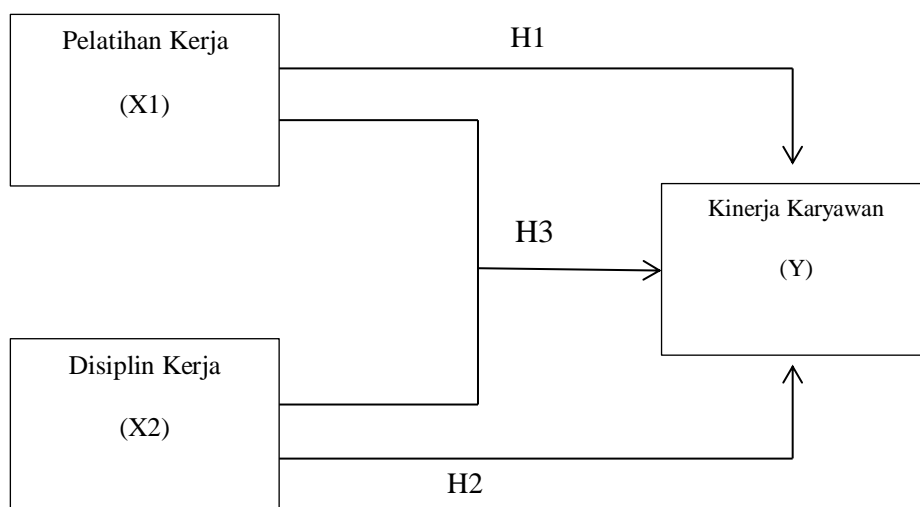
Selain itu, penelitian terhadap pegawai Bank Perkreditan Rakyat yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Personel Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang menjadi subjek penelitian (Astutik 2017) yang menemukan bahwa budaya dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan pada petugas Dinas Kesehatan Kepulauan Tanimbar (Kelibulin *et al.*, 2020) tidak menemukan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

2.4.3 Hubungan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat penting dan dapat diakses dalam berbagai situasi dan metode. Pelatihan kerja dievaluasi dengan melihat keterampilan, kompetensi, dan bakat seorang pekerja serta berapa lama mereka telah bekerja di bidang pekerjaan tertentu. Menjaga disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi untuk melaksanakan rencana kerjanya dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pendidikan dan disiplin karyawan harus menjadi perhatian serius oleh setiap perusahaan yang ingin berkembang. Rumusan hipotesis penelitian yang dimungkinkan adalah sebagai berikut: Mengacu pada I Wayan Indra Putra, dkk. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh faktor

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan *Amaravathy Resort* Hotel akan lebih baik jika variabel disiplin kerja ada. Temuan penelitian ini sejalan dengan gagasan Hasibuan (2002) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak terhadap kinerja. Secara spesifik, kinerja seseorang berkorelasi positif dengan tingkat disiplin kerjanya.

2.5 Model Hipotesis



2.6 Hipotesis Penelitian

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif. Penelitian eksplanatori/eksperimental menurut Mardalis (2014:26) adalah penelitian yang menjelaskan apa yang akan terjadi jika variabel tertentu dikendalikan atau dimodifikasi dengan cara tertentu. Penelitian ini berfokus pada pengukuran yang menghubungkan variabel-variabel. Penelitian yang mengevaluasi hipotesis dikenal sebagai penelitian penjelasan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pentingnya hubungan antara variabel independen lingkungan kerja dan disiplin dan variabel dependen kinerja pegawai di BPN Kota Pasuruan.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:14) adalah teknik penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya. Dalam penelitian ini, desain penelitian kuantitatif diadopsi. Penelitian yang menggunakan angka-angka atau data numerik untuk mengukur variabel-variabelnya dikenal dengan penelitian kuantitatif. Data akurat yang dapat diuji secara statistik adalah tujuan penelitian kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 64, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Pemilihan lokasi tersebut dipilih dengan alasan belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah suatu wilayah generik yang terdiri dari unsur-unsur atau subyek yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diberi ciri-ciri atau ciri-ciri tertentu yang darinya dihasilkan kesimpulan. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan yang berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

“Sampel adalah sebagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti)” ungkap Arikunto (1998). Suatu bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data, sampel penelitian dapat digunakan untuk mewakili seluruh populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan, sesuai dengan definisi yang diberikan di atas.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Strategi atau prosedur yang digunakan untuk mengambil sampel dari suatu populasi disebut teknik sampling (Sandu dan Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan strategi sampling jenuh, yaitu setiap anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:73). Arikunto (2012: 104) menyatakan bahwa apabila jumlah penduduk kurang dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah penduduk. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka diambil dari keseluruhan populasi yang ada di BPN Kota Pasuruan dengan jumlah 70 pegawai.

3.5 Data Dan Jenis Data

Untuk sumber data dalam penelitian ini secara garis besar (Marzuki, 1981:55) dapat dibagi menjadi :

1. Data Primer

Data primer adalah pengamatan langsung dan catatan yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Jika data ini digunakan oleh individu yang tidak terkait dengan penelitian yang sedang dipertimbangkan, maka data tersebut menjadi data sekunder.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang peneliti tidak berusaha mendapatkannya sendiri, seperti informasi dari jurnal, majalah, badan statistik, dan pernyataan. Dengan demikian, data sekunder berasal dari pihak ketiga, pihak kedua, dan seterusnya, yaitu diperoleh melalui satu atau lebih sumber selain peneliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperlukan untuk memastikan fakta atau bukti yang dikumpulkan bersifat obyektif dan tidak menyimpang dari data sebenarnya. Beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Observasi

Proses pengumpulan data melalui observasi sistematis dan dokumentasi terhadap gejala atau kejadian yang ada pada sasaran penelitian disebut observasi. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi kepada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Observasi ini menggunakan strategi partisipasi terbatas, yaitu peneliti berupaya menjalin hubungan positif dengan informan dan partisipan penelitian sambil mengungkapkan identitas aslinya.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data berikutnya. Supriyanto dan Maharani (2013) mendefinisikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data terstruktur yang dimaksudkan untuk memperoleh jawaban langsung dari responden dan memberikan data yang akurat. Pembuatan kuesioner dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data terkait untuk diteliti.

Faktor-faktor yang terdapat dalam kuesioner diukur dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala Likert menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Nilai per item dari respon kemudian dapat digunakan dengan cara yang dijelaskan di bawah 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

Munawaroh (2016) menyatakan bahwa definisi operasional dikembangkan untuk mempermudah pengumpulan data, mencegah kesalahpahaman, dan membatasi rentang variabel. Faktor-faktor kunci dan signifikan yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan dimasukkan dalam definisi operasional (referensi harus jelas). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja (X1)

Septyandi dan Susanto (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang disengaja yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk membantu anggota staf memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan tujuan untuk menerapkannya. Upaya ini diukur dari pencapaian tujuan, penyediaan

materi dan metode pelatihan, pelaksanaan dan program pelatihan, serta penilaian hasil pelatihan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Karyawan yang memiliki mentalitas ini menghormati, menghargai, menaati, dan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi. Berikut indikator disiplin kerja yang diambil dari Siswanto (2005) dan digunakan oleh Sinambela (2016:356) dan Hasibuan (2009:195):

1) Ketaatan terhadap hukum di tempat kerja.

Salah satu cara untuk mematuhi peraturan kerja adalah dengan berupaya untuk tidak melanggar hukum apa pun yang berlaku saat bekerja dan berpakaian rapi dan sopan sesuai dengan kebijakan bisnis.

2) Ketaatan terhadap standar kerja

Ada standar kerja spesifik yang diterapkan di organisasi, dan mematuhi standar tersebut setiap saat merupakan bagian dari kepatuhan terhadap standar kerja.

3) Kepemimpinan

Yang patut diteladani salah satu contoh kepemimpinan adalah ketika seorang pemimpin memberikan contoh bagi perusahaan dengan menjunjung tinggi standar dan menegakkan disiplin.

4) Komponen keadilan

Meliputi keadilan dalam memberikan sanksi terhadap perilaku yang tidak bijaksana dan keadilan dalam memberikan kompensasi (pengakuan).

5) Hukuman dan sanksi

Pelanggar peraturan akan menghadapi konsekuensi, dan sanksi serta sanksi mencakup penerapan sanksi dan hukuman yang ketat.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan jumlah dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan seseorang di tempat kerja, dimana hasil tersebut dapat diukur atau dibandingkan

dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat diverifikasi dengan bukti nyata. Berikut komponen dan indikator kinerja pegawai yang diambil dari Dharma (2003:355):

- 1) Item dalam indikator ini yang menunjukkan kualitas pekerjaan adalah item yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan memiliki kesalahan minimal dalam pelaksanaannya.
- 2) Terdapat pertumbuhan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan kuantitas item keluaran pekerjaan dalam indikasi ini mewakili besarnya keluaran pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target perusahaan.
- 3) Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu oleh pegawai sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan bertambahnya waktu penyelesaian pekerjaan dari periode sebelumnya merupakan faktor yang membentuk indikator ketepatan waktu ini.

Tabel 3. 1

Variabel, Indikator, dan Item dalam Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Pelatihan (Mangkunegara, 2008)	Instruktur	1. Pelatih adalah orang profesional 2. Pelatih adalah orang berpengalaman
		Peserta	1. Peserta merupakan karyawan 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 semua pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan
3.	Kinerja karyawan (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
--	--	-------------------------------	---

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

3.8 Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, dan range (Ghozali, 2018).

3.8.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Caranya adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact test Monte Carlo dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat confidence level sebesar 99%. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test Monte Carlo adalah sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal.

- b) Apabila probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal.

Data yang tidak terdistribusi secara normal dapat dilakukan langkah-langkah untuk mendeteksi adanya data outlier. Outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi. Ada empat penyebab timbulnya data outlier (Ghozali, 2018):

1. Kesalahan dalam meng-entri data
2. Gagal menspesifikasi adanya missing value dalam program komputer
3. Outlier bukan merupakan anggota populasi yang kita ambil sebagai sampel
4. Outlier berasal dari populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi distribusi dari variabel dalam populasi tersebut memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi secara normal.

Deteksi terhadap univariate outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam skor standardized atau yang biasa disebut zscore (Ghozali, 2018). Menurut Hair (1998) dalam Ghozali (2018), untuk kasus sampel kecil (kurang dari 80) maka standar skor dengan nilai $\geq 2,5$ dinyatakan outlier. Untuk sampel besar standar skor dinyatakan outlier jika nilainya pada kisaran 3 sampai 4 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, standar skor dinyatakan outlier jika nilainya $\leq -2,5$ dan $\geq 2,5$.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2018).

2. Uji Autokolerasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi adalah pengujian yang bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, penelitian ini menggunakan uji Durbin- Watson (DW Test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi berdasarkan DW-test:

Tabel 3. 2

Pengambilan Keputusan

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Ghozali (2018)

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression) karena terdapat variabel independen lebih dari satu. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghazali (2018), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan fungsi regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$HS = \alpha - \beta_1 \text{Inf} + \beta_2 \text{EPS} + \beta_3 \text{ROA} - \beta_4 \text{DER} + \beta_5 \text{FS} + e$$

Keterangan :

HS : Harga Saham

α : Konstanta

Inf : Inflasi

EPS : Earnings Per Share

ROA : Return On Assets

DER : Debt to Equity Ratio

FS : Firm Size

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: Koefisien regresi

e : Kesalahan Prediksi (error of estimation)

1. Uji Korelasi

Menurut Lind, dkk. (2015) “Correlation Coefficient is a measure of the strength of the linear relationship between two variables.” yang dapat diartikan sebagai koefisien korelasi adalah ukuran kekuatan hubungan linear antara 2 variabel. Jika hubungan korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Karakteristik dari koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sampel dari koefisien korelasi dilambangkan dengan r
- 2) Menunjukkan arah dan kekuatan hubungan linear antara 2 variabel dengan skala interval ataupun skala rasio
- 3) Jaraknya dari -1 sampai dengan 1.
- 4) Nilai yang mendekati 0 menandakan ada hubungan linear kecil antar variabel.
- 5) Nilai yang mendekati 1 menandakan hubungan linear positif antar variabel.
- 6) Nilai yang mendekati -1 menandakan hubungan linear negatif antar variabel.

Koefisien korelasi memiliki ketentuan atau penilaian arah dan kekuatan hubungan linear sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

Tabel 3. 3

Interpretasi terhadap Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi nama model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi.

5. Uji F (Goodness of Fit)

Menurut Ghazali (2018), uji statistik F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fit-nya atau secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F. Uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1, X2, dan X3. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018)

Uji statistik F mempunyai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi $F > F_{tabel}$, maka signifikan dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan (Ghozali, 2018).

6. Uji Signifikan Parameter Individu (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Deskripsi BPN Kota Pasuruan

Kantor Pertanahan merupakan “instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan”, sesuai Pasal 29 ayat 1 Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia. Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Urusan Pertanahan Nasional pada kabupaten dan kota berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Badan Pertanahan Nasional”. Dalam sistem ini, Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di provinsi menjadi penengah terakhir atas seluruh tugas yang diselesaikan oleh kantor pertanahan. Salah satu bagian Badan Pertanahan Nasional yang menangani sebagian tanggung jawab badan tersebut di kota dan kabupaten adalah Kantor Pertanahan.

Salah satu departemen vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang berkantor pusat di Kota Pasuruan, Jawa Timur adalah Kantor Pertanahan Kota Pasuruan. Seorang Kepala Kantor Pertanahan membawahi Kantor Pertanahan Kota Pasuruan. Kantor Pertanahan Kota Pasuruan dipimpin oleh Agus Purwanto A.Ptnh., S.H., M.H. sampai dengan tahun 2023. Melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Timur, Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan Kantor Pertanahan Kota Pasuruan.

4.1.2 Visi & Misi

Visi

Terwujudnya penataan ruang dan pengelolaan pertanahan yang terpercaya dan berstandar dunia dalam melayani masyarakat untuk mendukung

tercapainya. “Indonesia maju yang berdaulat mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Misi

- Menyelenggarakan penataan ruang dan pengelolaan pertanahan yang produktif, berkelanjutan dan berkeadilan
- Menyelenggarakan pelayanan pertanahan dan penataan ruang yang berstandar dunia

4.1.3 Logo dan Makna Logo BPN Kota Pasuruan

a) Logo BPN Kota Pasuruan

Gambar 4. 1

Logo BPN Kota Pasuruan



b) Makna Logo BPN Kota Pasuruan

1) Empat Butir Padi

Melambangkan kemakmuran dan kesejahteraan; Memaknai 4 tujuan penataan pertanahan yang akan dan telah dilakukan kementerian ATR/BPN:

1. Kemakmuran
2. Keadilan
3. Keberlanjutan
4. Harmoni Sosial

2) Sumbu

Melambangkan poros keseimbangan tiga garis lintang, tiga garis bujur; Memaknai pasal 33 ayat 3 UUD 1945 mendasari lahirnya

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan dasar pokok-pokok agraria.

3) Lingkaran Bumi

Melambangkan sumber penghidupan manusia; Memaknai wadah yang berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang ada di dalam bumi, meliputi tanah dan udara.

4) Bangunan Gedung dan Pohon

Sebagai simbol kekuatan, tekad yang bulat, keberlanjutan, dan sinergitas. Memaknai pelaksanaan secara konsisten dalam menangani, menyelesaikan dan mengutamakan hak serta menuntaskan kewajiban dengan penuh konsistensi, tertib, disiplin sesuai kebijakan yang berlaku. Lambang ini juga bermakna penggunaan dan pemanfaatan tanah yang selaras sesuai dengan tata ruang.

5) Gelombang Hijau dan Biru

Hijau melambangkan lingkungan yang terjaga dan Biru melambangkan warna air; Memaknai tugas kementerian ART/BPN yang berhubungan langsung dengan pemanfaatan ruang, tanah dan air.

6) Warna Logo

- Hijau dan Biru Muda

Melambangkan lingkungan alam sekitar yang terjaga dengan baik serta air.

- Kuning

Melambangkan kehangatan, pencerahan, intelektual dan kemakmuran.

- Biru

Melambangkan ruang terbuka, kebijaksanaan, kejujuran, dinamis dan keseimbangan.

- Merah Butir Padi

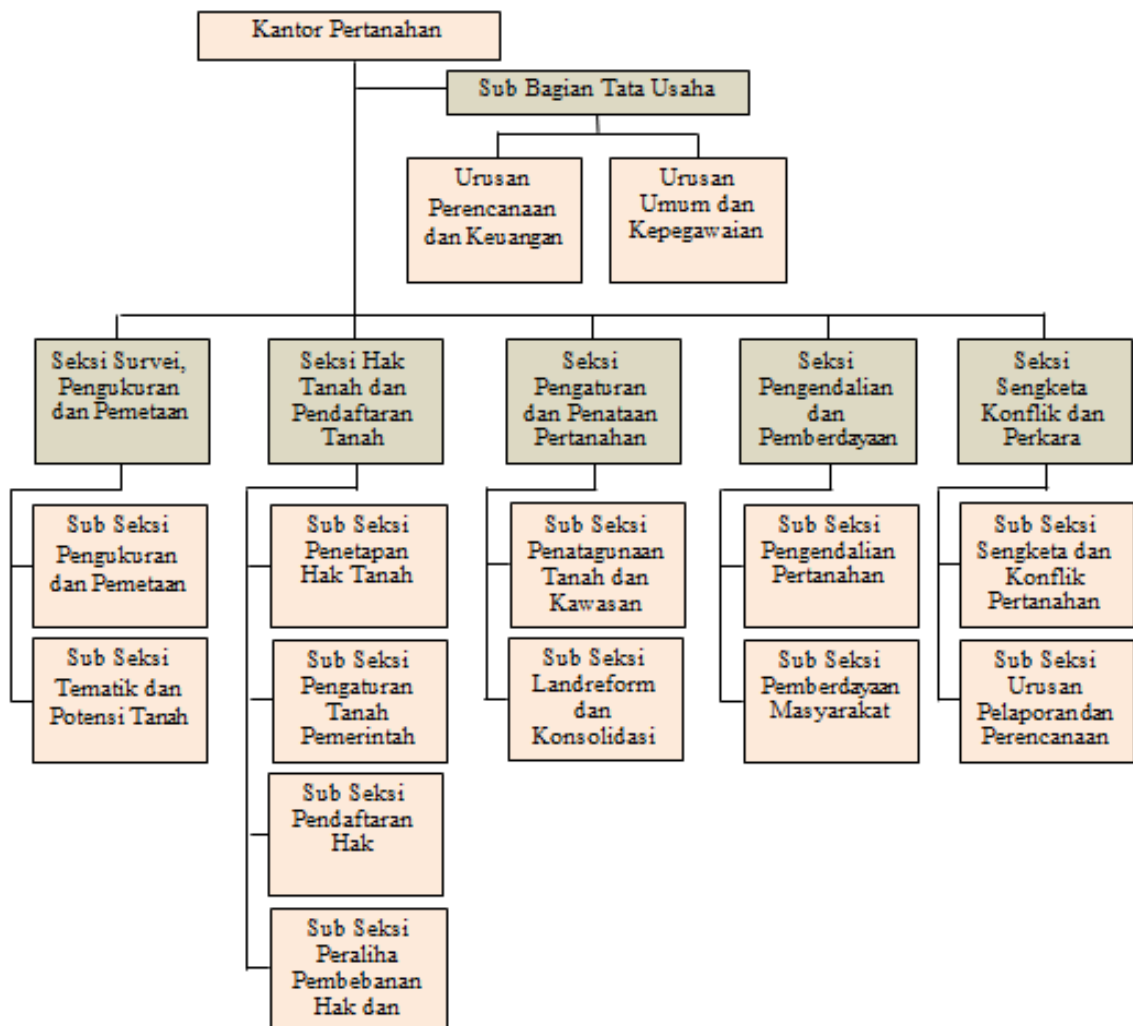
Melambangkan semangat, usaha yang menyeluruh dan antusiasme

- Putih Pada Tepi Bangunan dan Rumah

Melambangkan perdamaian, spiritualitas, persatuan, pencapaian dipadukan dengan keterbukaan, kejujuran, dinamis serta berimbang.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi



Secara umum, tugas masing-masing posisi dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Pertanahan

Badan Agraria dan Tata Usaha/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional membawahi dan bertanggung jawab kepada instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional dalam bidangnya. kota atau kabupaten tersebut. memiliki kemampuan sebagai berikut:

- a. Perencanaan, penganggaran, dan pengembangan program yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pertanahan
- b. Perizinan, nasehat, dan pelayanan yang berkaitan dengan pertanahan
- c. Menyelenggarakan pembukuan tanah, pemetaan tematik, survei potensi lahan, pengukuran dan pemetaan lapangan, serta survei dasar
- d. Pelaksanaan reformasi pertanahan, konsolidasi pertanahan, penatagunaan pertanahan, dan penataan perbatasan, pulau-pulau kecil, dan pesisir.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sub bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, anggaran dan pelaporan
- b. Pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan
- c. Pelaksanaan penetapan hak tanah, pendaftaran tanah dan pemberdayaan masyarakat
- d. Pelaksanaan penataan pertanahan
- e. Pelaksanaan pengadaan tanah
- f. Pelaksanaan pengendalian pertanahan dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan
- g. Pelaksanaan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi Kantor Pertanahan

Tugas masing-masing Sub bagian :

- a. Urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, program dan anggaran, serta pelaporan, pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan program strategis pertanahan.
 - b. Urusan umum dan kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan urusan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, dan pengelolaan urusan kepegawaian, pengoordinasian dan fasilitas pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Pertanahan, pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, protokol, perlengkapan, dan penyelenggaraan layanan pengadaan, pengoordinasian dan fasilitas pengelolaan pelayanan pertanahan, pelaksanaan urusan hubungan masyarakat dan pelayanan informasi, advokasi hukum, peraturan perundang-undangan, dan penanganan pengaduan masyarakat.
3. Seksi Pengukuran dan Pemetaan
- Memberikan bahan petunjuk teknis, mengkoordinasikan, memantau, mengukur batas administratif, kawasan, dan kawasan tertentu; melaksanakan, mengkoordinasikan, dan membina tenaga teknis dan surveyor pada Kantor Pertanahan setempat; memperbarui peralatan teknis; melaksanakan manajemen; mengukur teknologi dan peta untuk pemeliharaan kerangka dasar kadaster nasional di yurisdiksinya; melaksanakan landasan pertanahan dan geospasial serta mengkomputerisasikan kegiatan pertanahan berbasis data khusus; dan mengevaluasi dan melaporkan.
4. Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah
- Mempunyai tanggung jawab melaksanakan, mengkatalogkan, mengidentifikasi, mengatur, dan menyajikan data penetapan dan pendaftaran hak atas tanah dan ruang, pemeliharaan hak atas tanah dan ruang, penatausahaan tanah adat dan hak ulayat, penetapan dan

pengelolaan tanah pemerintah, hubungan kelembagaan, dan pembinaan dan pengawasan mitra kerja dan PPAT.

5. Seksi Pengukuran dan Pemetaan Tanah

Mempunyai tanggung jawab menghimpun perbekalan dan mengelola tanah di wilayah perbatasan, pulau-pulau kecil, wilayah pesisir, land reform, konsolidasi tanah, dan beberapa wilayah lainnya (Pasal 67).

1) Sub seksi Penatagunaan Tanah dan Kawasan Tertentu

Mempunyai tanggung jawab menyiapkan bahan rencana inventarisasi, peruntukan, pemeliharaan, dan pemanfaatan lahan, rencana perencanaan wilayah, koordinasi, pemantauan, dan pengkajian pemeliharaan lahan, perubahan penggunaan lahan dan penggunaan setiap fungsi kawasan (zonasi), penerbitan pertimbangan teknis untuk pengelolaan penggunaan lahan, penerbitan izin perubahan penggunaan lahan, penyusunan neraca penggunaan lahan, penetapan penggunaan dan pemanfaatan lahan, penyesuaian penggunaan dan pemanfaatan lahan, serta pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, dan pemeliharaan data tekstual dan spasial (Pasal 70 (1)).

2) Sub seksi *Landreform* dan Konsolidasi Tanah

Mempunyai tugas menyiapkan bahan usulan penetapan/penegasan tanah menjadi obyek *landreform*; penguasaan tanah-tanah obyek *landreform*; pemberian ijin peralihan hak atas tanah dan ijin redistribusi tanah luasan tertentu; usulan penerbitan surat keputusan redistribusi tanah dan pengeluaran tanah dari obyek *landreform*; monitoring dan evaluasi redistribusi tanah, ganti kerugian, pemanfaatan tanah usulan penegasan obyek panataan tanah bersama peremajaan permukiman kumuh, daerah bencana dan daerah konflik serta permukiman kembali; penyediaan dan pengelolaan sumbangan tanah untuk pembangunan; pengembangan teknik dan metode promosi dan sosialisasi; pengorganisasian dan bimbingan masyarakat; kerja sama dan fasilitasi; pengelolaan basis

data dan informasi; monitoring dan evaluasi serta koordinasi pelaksanaan konsolidasi tanah (Pasal 70 (2)).

6. Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan

Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat (Pasal 71).

1) Sub seksi Pengendalian Pertanahan

Mempunyai tugas menyiapkan pengelolaan basis data, dan melakukan inventarisasi dan identifikasi, penyusunan saran tindak dan langkah penanganan, serta menyiapkan bahan koordinasi usulan penertiban dan pendayagunaan dalam rangka penegakan hak dan kewajiban pemegang hak atas tanah; pemantauan, evaluasi, harmonisasi dan pensinergian kebijakan dan program pertanahan dan sektoral dalam pengelolaan tanah negara, penanganan tanah terlantar dan tanah kritis (Pasal 74 (1)).

2) Sub seksi Pemberdayaan Masyarakat

Mempunyai tugas menyiapkan bahan inventarisasi potensi, asistensi, fasilitasi dalam rangka penguatan penguasaan dan melaksanakan pembinaan partisipasi masyarakat, lembaga masyarakat, mitra kerja teknis dalam pengelolaan pertanahan, serta melakukan kerjasama pemberdayaan dengan pemerintah Kabupaten/Kota, Lembaga Keuangan dan dunia usaha, serta bimbingan dan pelaksanaan kerjasama pemberdayaan (Pasal 74 (2))

7. Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara

Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan (Pasal 75). Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan (Pasal 75).

1) Subseksi Sengketa dan Konflik Perkara

Menyiapkan pengkajian hukum, sosial, budaya, ekonomi dan politik terhadap sengketa dan konflik pertanahan, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan/atau badan hukum dengan tanah, pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa melalui mediasi, fasilitasi, dan koordinasi penanganan sengketa dan konflik (Pasal 78 (1)).

2) Subseksi Perkara Pertanahan

Menyiapkan pengkajian hukum, sosial, budaya, ekonomi dan politik terhadap sengketa dan konflik pertanahan, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan/atau badan hukum dengan tanah, pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa melalui mediasi, fasilitasi, dan koordinasi penanganan sengketa dan konflik (Pasal 78 (1)).

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner pada responden, target yang ditentukan dalam penyebaran kuesioner adalah 70 sampel.

Tabel 4. 1

Karakteristik responden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a) Perempuan	31	44%
	b) Laki-laki	39	56%
Jumlah		70	100%
2.	Usia Responden:		
	a) 21-30 tahun	23	33%
	b) 31-40 tahun	30	43%
	c) 41-50 tahun	9	13%
	d) > 51 tahun	8	11%
Jumlah		70	100%

3.	Jenis Pegawai:		
	a) PNS	36	51%
	b) PPNPN	34	49%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel karakteristik jenis kelamin di atas, terdapat 39 responden (56% sampel) adalah laki-laki, dan 31 responden (44% sampel) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa, sebesar 56%, berjenis kelamin laki-laki merupakan partisipan penelitian terbesar di Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan.

Berdasarkan karakteristik usia responden, terlihat bahwa 23 responden (33%) berusia antara 21 hingga 30 tahun, 30 responden (43%) berusia antara 31 hingga 40 tahun, 66 responden (13%) berusia antara 9 dan 50 tahun, dan 8 responden (11%) berusia di atas 51 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai BPN berada pada usia yang matang, sebagaimana mayoritas masyarakat Pasuruan. Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan berusia antara 31 hingga 40 tahun.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis pegawai dapat dilihat dari data bahwa 36 responden adalah seorang PNS dengan persentase (51%) sedangkan PPNPN sebanyak 34 responden dengan persentase (49%). Hal tersebut membuktikan bahwa mayoritas pegawai pada BPN Kota Pasuruan adalah seorang PNS.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Skala Likert dengan beberapa item terstruktur digunakan dalam penelitian ini. Setiap rangkaian berisi tanggapan responden, dan penelitian ini menggunakan bobot berkisar antara 1 sampai 5. (Supriyanto & Maharani, 2018).

Tabel 4. 2

Nilai Per-Pertanyaan

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

4.3.1 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4. 3

Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	2	3%	4	6%	7	10%	25	35%	32	46%	4.16
X1.2	2	3%	10	14%	7	10%	23	33%	28	40%	3.93
X1.3	7	10%	6	8%	2	3%	23	33%	32	46%	3.96
X1.4	8	11%	1	2%	8	11%	18	26%	35	50%	4.01
X1.5	5	7%	8	11%	2	3%	21	31%	34	48%	4.01
X1.6	5	7%	8	11%	11	16%	16	23%	30	43%	3.83
X1.7	9	13%	4	6%	6	9%	25	35%	26	37%	3.79
X1.8	3	4%	8	11%	12	18%	23	33%	24	34%	3.81

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi ialah X1.1 yaitu materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan senilai 4,16. Sementara rata-rata terendah ialah X1.7 yaitu pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik senilai 3,79. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai BPN mendapatkan materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat pelatihan.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 4

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	5	7%	12	17%	7	10%	11	16%	35	50%	3.84
X2.2	5	7%	9	13%	7	10%	21	30%	28	40%	3.83
X2.3	5	7%	8	11%	6	9%	13	19%	38	54%	4.01
X2.4	9	13%	5	7%	6	9%	17	24%	33	47%	3.86
X2.5	7	10%	6	9%	4	6%	19	27%	34	48%	3.96
X2.6	5	7%	12	17%	9	13%	19	27%	25	36%	3.67
X2.7	3	4%	6	9%	8	11%	26	37%	27	39%	3.97
X2.8	3	4%	10	15%	5	7%	21	30%	31	44%	3.96

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi ialah X2.3 yaitu saya taat terhadap aturan yang ditetapkan senilai 4,01. Sementara rata-rata

terendah ialah X2.6 yaitu saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan senilai 3,67. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai BPN selalu mentaati peraturan yang sudah ditetapkan.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	7	10%	10	14%	11	16%	18	26%	24	34%	3.60
Y1.2	4	6%	9	13%	8	11%	19	27%	30	43%	3.89
Y1.3	8	11%	7	10%	11	16%	18	26%	26	37%	3.67
Y1.4	8	11%	7	10%	13	19%	20	29%	22	31%	3.59
Y1.5	6	9%	11	16%	10	14%	21	30%	22	31%	3.60
Y1.6	4	6%	11	16%	7	10%	22	31%	26	37%	3.79
Y1.7	3	4%	13	18%	6	9%	20	29%	28	40%	3.81
Y1.8	4	6%	13	18%	6	9%	17	24%	30	43%	3.80

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dari data tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi ialah Y1.2 yaitu saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya senilai 3.89. Sementara rata-rata terendah ialah Y1.4 yaitu saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan senilai 3,59. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai BPN selalu meningkatkan kualitas kerja mereka.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson (Sugiyono, 2017). Pengujian tingkat validitas instrumen penelitian dalam

penelitian ini dilakukan dengan Teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r hitung dengan r table. Data dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4. 6
Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0.809	0.306	0.000	Valid
	X1.2	0.766		0.000	Valid
	X1.3	0.855		0.000	Valid
	X1.4	0.858		0.000	Valid
	X1.5	0.859		0.000	Valid
	X1.6	0.683		0.000	Valid
	X1.7	0.740		0.000	Valid
	X1.8	0.636		0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.714		0.000	Valid
	X2.2	0.770		0.000	Valid
	X2.3	0.768		0.000	Valid
	X2.4	0.785		0.000	Valid
	X2.5	0.810		0.000	Valid
	X2.6	0.721		0.000	Valid
	X2.7	0.725		0.000	Valid
	X2.8	0.782		0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.745		0.000	Valid
	Y1.2	0.742		0.000	Valid
	Y1.3	0.756		0.000	Valid
	Y1.4	0.792		0.000	Valid
	Y1.5	0.725		0.000	Valid
	Y1.6	0.811		0.000	Valid

	Y1.7	0.804		0.000	Valid
	Y1.8	0.811		0.000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan nilai dari r hitung nilainya lebih besar dari r table (0,306). Selain hal tersebut nilai signifikan (p value) adalah sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 sehingga seluruh item dari pertanyaan ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu realibilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode cronbach' s alpha yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika cronbach alpha > 0,700 (Sugiyono, 2014). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4. 7

Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0.950	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.943	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.960	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach alpha pada variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai 0,950, disiplin kerja (X2) diperoleh nilai 0,943, kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai 0,960. Keseluruhan nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,700 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah 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. Uji kolmogorov-smirnov merupakan alat yang digunakan dalam menentukan kenormalan distribusi data. Ditunjukkan dengan signifikansi hasil dari uji kolmogorov-smirnov sebesar $e'' 0,05$, atau dengan alternatif lain, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dalam model regresi dapat dikatakan normal. hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 4. 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,69892065	
Most Extreme Differences	Absolute	,148	
	Positive	,096	
	Negative	-,148	
Test Statistic		,148	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,087 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,080
		Upper Bound	,094

Sumber: Output SPSS, 2023

Pada gambar diatas, terdapat output dari uji normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan kriteria nilai signifikan atas Monte Carlo (2-tailed). Metode Monte Carlo merupakan metode pengujian normalitas data dengan menggunakan pengembangan sistematis yang memanfaatkan bilangan acak. Tujuan dilakukannya Monte Carlo adalah untuk melihat distribusi data yang telah diuji dari sampel yang bernilai acak atau nilainya dianggap terlalu extream. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan menggunakan metode Monte Carlo Sig (2-tailed) senilai $0,087 > 0,05$ yang dapat dikatakan bahwa nilai residualnya berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai Tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10 persen, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam suatu model regresi. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Pelatihan Kerja	0,372	2,685
Disiplin Kerja	0,372	2,685

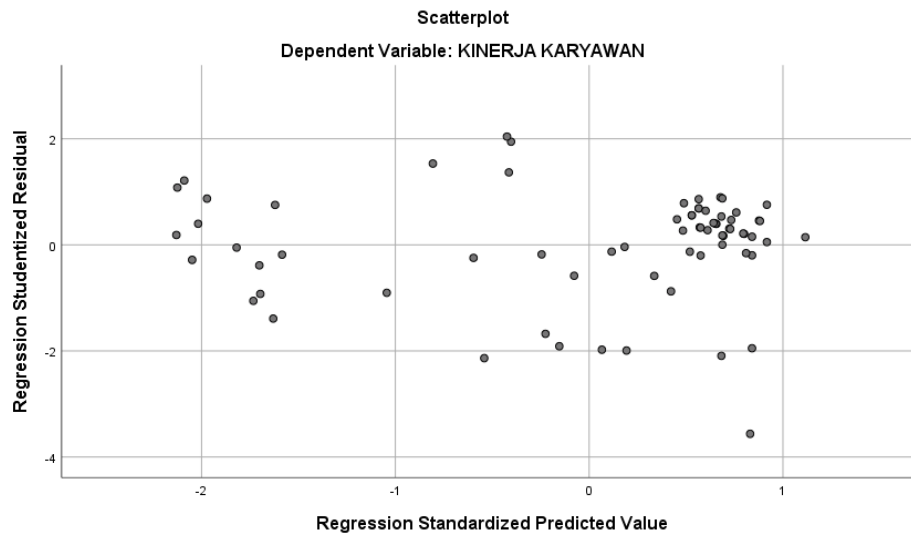
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil output diatas hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF semua variabel tidak lebih dari 10 maka asumsi tidak terdapat gejala Multikolinieritas, Bila nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak terdapat gejala Multikolinieritas, data yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik scatter plot. Berikut merupakan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Gambar 4. 4
Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas, didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda digunakan dalam suatu persamaan regresi dimana terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar 4. 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,213	,777		2,846	,006
	PELATIHAN KERJA	,304	,037	,367	8,216	,000
	DISIPLIN KERJA	,571	,039	,657	14,700	,000

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar diatas model regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 2,213+ 0,304 pelatihan kerja + 0,571 disiplin kerja Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,213, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka kinerja karyawan juga akan konstan sebesar 2,213.
2. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,304, menyatakan bahwa setiap naik satu satuan nilai pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karawan sebesar 0,304.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,571, menyatakan bahwa setiap naik satu satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,571.

4.4.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-T)

Berikut ini disajikan hasil uji T dengan ketentuan taraf signifikansi alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 4. 6

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,213	,777		2,846	,006
	PELATIHAN KERJA	,304	,037	,367	8,216	,000
	DISIPLIN KERJA	,571	,039	,657	14,700	,000

Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda pada gambar diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis pertama pengaruh X1 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 2,213 + 0,304X_1$ Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien pelatihan kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang diwakili oleh variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis pertama pengaruh X2 pada Y adalah sebagai berikut: $Y = 2,213 + 0,571X_2$ Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien disiplin kerja (X2) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 yang diwakili oleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

2. Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini disajikan hasil uji F dengan ketentuan uji f alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi f (sig. F).

Gambar 4. 7

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3839,093	2	1919,547	637,524	,000 ^b
	Residual	201,733	67	3,011		
	Total	4040,826	69			

Sumber: Output SPSS, 2023

H3: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (pelatihan kerja) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi yaitu antara 0 dan 1. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini:

Gambar 4. 8

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,950	,949	1,73521

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari analisis pada gambar diatas diperoleh hasil adjusted R Square sebesar 0,949. Artinya bahwa 94,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Sedangkan sisanya 5,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Bersumber pada hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Pasuruan diperoleh $Y = 2,213 + 0,304X_1$ Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien pelatihan kerja (X1) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X1 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 yang diwakili oleh variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Selain itu penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marpaung, *et al.*, (2020); Sari (2018). Halim, *et*

al., (2019); Simarmata (2021); Gorat, *et al.*, (2022); Abdullah, *et al.*, (2022); Siregar, *et al.*, (2021); Suryani dan Zakiah (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Surat Ar-Ra'du ayat 11 menjelaskan variabel latihan sebagai berikut, 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 مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: “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.” (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022).

Ayat di atas menjelaskan bahwa kecuali seseorang secara sukarela mengubah keadaannya, maka Allah tidak akan campur tangan untuk mengubahnya. Hal ini menyiratkan bahwa agar seseorang berhasil, pertama-tama mereka harus mengubah diri mereka sendiri, terutama melalui pertumbuhan dan pelatihan, dan baru setelah itu Allah akan mengubah nasib mereka. Peristiwa yang telah ditentukan Tuhan akan terjadi pada manusia dan tidak dapat dihindari. Namun, masyarakat mempunyai kebebasan untuk bereksperimen dan melakukan pengembangan diri guna meningkatkan kualitas kerja mereka sendiri dan kualitas hasil yang mereka hasilkan. Untuk memperbaiki diri dan lingkungan tempat tinggalnya, manusia tidak boleh berhenti berusaha untuk menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, karyawan perlu tumbuh dan belajar sendiri sebagai manusia. Karena itu merupakan nasehat Allah untuk memperbaiki diri, baik sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT maupun sebagai kebutuhan kelangsungan hidup manusia.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan diperoleh $Y = 2,213 + 0,571X_2$. Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien disiplin kerja (X_2) bernilai positif dan nilai signifikansi variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_2 yang diwakili oleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Selain itu penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo dan Vidiawati (2022); Sari (2018); Pranata (2020); Simarmata (2021); Gorat *et al.*, (2022); Suryani dan Zakiah (2019); Abdullah *et al.*, (2022); Siregar *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada Q.S Al-Asr Ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran” (Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur’an, 2022).

Menurut Kitab Lubabut Tafsir Min Ibnu Katsir, maksud dari ayat ini adalah orang yang beriman dengan hatinya dan beramal shaleh dengan anggota tubuhnya maka akan terbebas dari kerugian tersebut di sisi Allah SWT. Mewujudkan ketaatan dalam segala manifestasinya dan meninggalkan segala yang dilarang. Bersabarlah terhadap orang-orang yang mengikuti hukum baik dan jahat saat mereka menghadapi berbagai kesulitan, peristiwa, dan gangguan. (Syaiikh, 2003)

Untuk menggambarkan bagaimana kita dapat bekerja dengan tertib dan damai, ayat ini menjunjung tinggi disiplin kerja dan menegakkan peraturan kerja melalui pendidikan etika dan norma kerja. Orang-orang yang menganut keyakinannya tidak melupakan etos kerja dan norma-norma yang telah diajarkan kepadanya. Hasilnya, hal ini dapat menghasilkan tempat kerja yang damai.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji data diatas, nilai signifikansi variabel X1 (pelatihan kerja) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 yang diwakili oleh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta pelatih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku. Pendapat lain menformulasikan tujuan ini sebagai mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dicapai. Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah membaca (iqra). Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah diartikan bahwa umat Islam disuruh untuk menjadi professional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut.

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Didalam hadits Bukhari nomor 6015 yang berbunyi: Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja

kehancuran terjadi. ”Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan?” Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu”. (Bukhari 6015)

Dengan adanya pelatihan kerja maka akan membuat karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka, khususnya dalam pengembangan skill menjadi lebih baik dan lebih matang. Pelatihan sebagai penopang kinerja agar pekerjaan berjalan lebih baik, kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena di anggap sangat penting maka setiap karyawan akan mendapat imbalan atau gaji berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur’an, Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة: 105).

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin dan akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S Al-Taubah: 105).

Maksud hadits di atas tidak memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keas dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja yang tinggi. Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tidak mau berusaha keras.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau *SmartPLS versi 4.0*, analisis data dan pembahasan diatas mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada studi kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan mengarah pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Di BPN kota Pasuruan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan dan pengetahuan peserta ditingkatkan, berdasarkan analisis data yang pada akhirnya membantu mereka tampil lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, kantor BPN harus terus memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi.
2. Berdasarkan temuan penelitian, pegawai kantor BPN kota Pasuruan memiliki kinerja yang lebih baik jika disiplin. Efisiensi, produksi, dan kualitas layanan semuanya dipengaruhi secara positif oleh tingkat disiplin staf. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif, kebijakan yang mendukung disiplin dan penegakan aturan yang terstruktur harus diterapkan.
3. Secara simultan, di kantor BPN kota Pasuruan, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan kedisiplinan. Tujuan organisasi dapat didukung oleh sinergi manfaat yang dapat diciptakan dengan menerapkan disiplin yang baik dan menumbuhkan kemahiran melalui pelatihan. Untuk memaksimalkan potensi kinerja karyawan, diperlukan pendekatan manajemen komprehensif yang mencakup pelatihan berkelanjutan dan pertumbuhan disiplin.

5.2 Saran

1. Saran untuk Badan Pertanahan Nasional kota Pasuruan

Untuk memperluas program pelatihan karena hal ini dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, dan juga menjaga kedisiplinan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sehingga layak untuk dipertimbangkan. Hal ini juga dimaksudkan agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman teoritis dan praktis yang lebih baik, serta penelitian selanjutnya akan lebih banyak memasukkan variabel ketika mengukur kinerja karyawan dengan ukuran sampel yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ratnagung, C. G., & Ratnasih, P. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA CAHAYA GEMILANG DI SERPONG TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 339-347.
- Ahmad Nazir (2019) .Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara J. Mandiri., Vol. 3, No. 1, Juni 2019 (150 - 169)
- Allail, R., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 32-38.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Arikunto, S. (1998). Pendekatan Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461464).
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Makanan Jombang. *Jurnal Ekonomi* , 22 (1), 109-123.
- Dessler, G. (2009). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JILID 2. MAKASSAR: Indeks.
- Dessler, G. (2017). Human resource management. Boston: Pearson Education.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta. CV. Rajawali
- Elianti. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN WAJO. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 55–65.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 46–58.

Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.

H.R Bukhari 6015

Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Gema Insani.

Halim, K. O., Mona, Loren , E., Wijaya , D., & Siregar, I. N. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA PLASTIK MEDAN. *WAHANA INOVASI* , 139-146.

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)* , 7 (1).

Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Makassar: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hughes, R.L., R.C Ginnett., G.J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.

Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multiagama* , 7 (8), 145-152.

Ismail, Yusanto. 2009. *Pengantar Ekonomi Islam*. Al-Azhar.

Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.

Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

- Kelibulin, ES, Palutturi, S., Arifin, MA, Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Pulau Tanimbar). *Pembaruan Mediko-Legal* .
- Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an. (2022). Al-Qur'an. Qur'an Kemenag.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja* , 3 (01), 93-110.
- Liyas, JN, & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* , 2 (1), 17-26.
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah*, 90-110.
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 22-37.
- Mangkunegara, A.A, A. P. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Purwokerto: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A, A. P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardalis. 2014 Edisi Pertama, cet.13, Jakarta: Bumi Aksara
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 129–147.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBELINK SEA AND AIR FREIGHT INDONESIA. *Jurnal Warta*, 175-193.
- Marzuki. (1981). *Kebangkitan Metodologi*. Yogyakarta: UII.
- Mathis, Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono,(2012),*Indikator Kinerja Uta Pengembangan (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Jakarta : Rajawali Pers

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 15 (1).
- Munawaroh. 2016. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang: Inti Media
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 115.
- Nitisemito, Alex S. 2010. manajemen personalia. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). Employee training and development, 7e. McGraw-Hill Education.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2008). Fundamentals of Human Resource Management. -: McGraw-Hill Education.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Pranata, S. P. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) SEI SEMAYANG. *Jurnal International*, 39-48.
- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRANS RETAIL INDONESIA. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 152-156.
- Putri, N. S., Mendo, A. Y., & Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 16-22.
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Rivai V., M. Ramly, T. Mutis dan Willy A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. 1996. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P. and Sanghi, S. (2018). Organizational Behavior, Pearson Education, New Delhi.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2009). *Organizational Behavior*. 13th ed, New Delhi: Doring Kindersley Pvt. Ltd.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Said, H. 2008. Al Islam. Dar al salam Kairo.
- Sandu, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 3.
- Sani Supriyanto, A., & Machfudz, M. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Malang: UIN Maliki.
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 100-109.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36-46.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, LP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, I. J., Meri, L., Sitingak, Z., & Rostina, C. F. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SABAS INDONESIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 564-578.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendidikan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Siswanto, Masyhuri, Maksum, I., & Murdiansyah, I. (2020). The role of job satisfaction as a mediating variable on leadership styles to employee performance. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 54-65.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Cetakan II*.
- Supriyanto, AS (2013). Peran keadilan prosedural, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja: Efek mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen* , 8 (15), 57-67.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 73-84.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syaikh, A. bin M. A. (2003). *Lubabut Tafsir Min Ibni Katsir*. Muassasah Dar al-Hial Kairo.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.

- Wahyuningrum, 2008. “Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan”, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43-53.
- Wibowo, A. (2016). Peran kinerja perusahaan dan risiko sistematis dalam menentukan pengaruh inflasi terhadap nilai perusahaan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 26(2).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 6172.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : Warda Setya Awaliyah

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA PASURUAN)

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pelatihan kerja dan disiplin kerja yang berada di BPN Kota Pasuruan.

Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk memberikan penilaian setiap pertanyaan yang diajukan dengan jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Bpk/Ibu/Sdr/I kami mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan/Posisi :

No. HP :

B. Pentunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai. Penelitian dilakukan berdasarkan skala, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (TS)
 - 3) Netral (N)
 - 4) Setuju (S)
 - 5) Sangat Setuju (SS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Mohon untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang dirasakan.

DAFTAR PERTANYAAN

Pelatihan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2.	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan					
3.	Pelatih yang diberikan dapat menarik Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengikuti pelatihan					
4.	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
5.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
6.	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi					
7.	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik					
8.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
3.	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan					
4.	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin					
5.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan yang ada					
6.	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					
7.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
5.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
6.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
7.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

Lampiran 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimili (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510170
Nama : Warda Setya Awaliyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPN Kota Pasuruan

JURNAL BIMBINGAN :

TIDAK	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	29 November 2022	Bimbingan 1 : Garis besarpengajuan	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	30 Maret 2023	Bimbingan 2 : revisi judul & mengerjakan bab 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	6 April 2023	Bimbingan 3 : revisi bab 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	13 April 2023	Bimbingan bab 2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	8 Mei 2023	Bimbingan bab 2&3 dan pengajuan proposal ujian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	31 Oktober 2023	Revisi Proposal Seminar Skripsi & Bimbingan Kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	21 November 2023	Bimbingan Bab 4-5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	6 Desember 2023	Revisi bab 4&5 dan Bimbingankeseluruhan Bab	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 6 Desember 2023
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Warda Setya Awaliyah
NIM : 19510170
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	21%	5%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Desember 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA PASURUAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

Jalan Diponegoro Nomor 64 Pasuruan, Provinsi Jawa Timur Telp./Fax (0343) 424393

SURAT KETERANGAN

Nomor : 162/KET-35.75/XII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Angga Prayaccitta, S.E.
NIP : 19860602 200903 1 002
Jabatan : Kepala Subbagian Tata Usaha

Menerangkan bahwa :

Nama : Warda Setya Awaliyah
Tempat/Tgl.Lahir : Pasuruan, 11 Agustus 2000
Pendidikan : Mahasiswa S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Bahwa benar telah melaksanakan penelitian pada Kantor Pertanahan Kota Pasuruan dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Pasuruan" sesuai dengan surat Izin Penelitian Skripsi Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor: B-1535/F.Ek.1/PP.00.9/10/2023 tanggal 17 Oktober 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, guna melengkapi persyaratan permohonan pengangkatan sebagai Pejabat Pembuat Akta Tanah.

Pasuruan, 20 Desember 2023
a.n. Kepala Kantor Pertanahan
Kota Pasuruan
Kepala Subbagian Tata Usaha

Ditandatangani
Secara Elektronik

Angga Prayaccitta, S.E.
NIP. 19860602 200903 1 002



Dokumen ini sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office ATR/BPN menggunakan sertifikat elektronik (SSEK, BSSN). Untuk memverifikasi keasliannya, silakan pinjam Kode QR menggunakan fitur "Unduh Screenshot" pada aplikasi Screenshot YouShare.

Melayani, Profesional, Terpercaya

11/2023

Lampiran 5



Lampiran 6



BIODATA PENELITI

Nama : Warda Setya Awaliyah
Nim : 19510170
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 11 Agustus 2000
Alamat Asal : Jalan Nener No. 362b Gg. VI
Rt.03/Rw.01 Kalianyar Kec.
Bangil Kab. Pasuruan
Telepon/Hp : 085967225084
Email : wsetya901@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2007 : TK Negeri Pembina
2007-2013 : SD Negeri 1 Kalirejo
2013-2016 : SMP Negeri 2 Bangil
2016-2019 : SMA Negeri 1 Bangil

Pengalaman Organisasi

- Anggota UKM Unior UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Anggota ABB (Asosiasi Bola Basket) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019