

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG S. PARMAN
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

REZA AULIA AGUSTINA
NIM:4012015028

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
TAHUN 2019**

LEMBAR PENGESAHAN

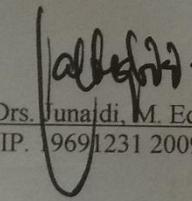
Skripsi berjudul “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG S. PARMAN MEDAN” an. Reza Aulia Agustina Nim 4012015028 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 30 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 30 Oktober 2019

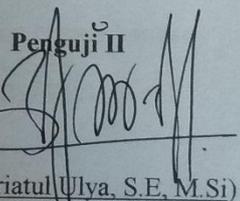
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

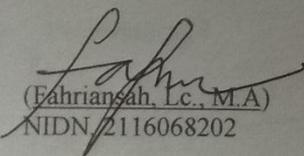
Penguji I


(Drs. Junaldi, M. Ed, MA)
NIP. 9691231 200901 1 038

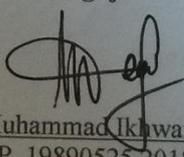
Penguji II


(Zikriatul Ulya, S.E, M.Si)
NIDN. 2024029102

Penguji III


(Fahriansah, Lc., M.A)
NIDN. 2116068202

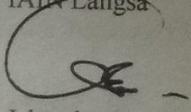
Penguji IV


(Muhammad Ikhwan, M.Sh)
NIP. 19890525 201801 1 002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa


Dr. Iskandar, M. CL
NIP. 19650616 199503 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Reza Aulia Agustina**
Nim : 4012015028
Tempat/Tanggal Lahir : Besitang, 18 Agustus 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gg. Listrik Jl. Pelita Kel. Pekan Besitang
Kec. Besitang Kab. Langkat Sumatera Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan)**" benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 06 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Reza Aulia Agustina'.

Reza Aulia Agustina

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Langsa
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Diajukan Oleh :

REZA AULIA AGUSTINA

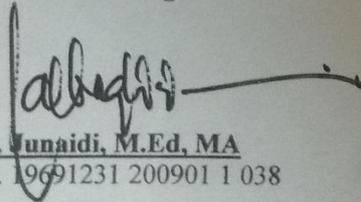
Nim : 4012015028

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Langsa
Program Strata Satu (S-1)
Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS

Disetujui Oleh :

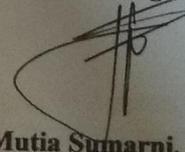
acc. 19.7.19

Pembimbing I



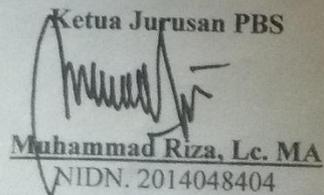
Drs. Junaidi, M.Ed, MA
NIP. 19691231 200901 1 038

Pembimbing II



Mutia Sumarni, MM
NIDN. 2007078805

Ketua Jurusan PBS



Muhammad Riza, Lc. MA
NIDN. 2014048404

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) tetap bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah, kamu berharap” (Q.S. Al-Insyirah 6-8).

“Manjadda Wa Jada”

(Barangsiapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan mendapatkannya)

Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup ditepi jalan dan dilempari dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.

(Abu Bakar Sibli)

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.

(Penulis)

Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya...

Sujud Syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dan diberi banyak kemudahan dalam menyelesaikannya. Shalawat dan salam selalu terlimpah keharibaan Rasulullah saw.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Alm. Ayahanda dan Ibu Tercinta...

Apa yang saya dapat hari ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih paah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Dosen Pembimbing

Kepada Bapak Junaidi, M. Ed, M.A selaku dosen pembimbing I dan Ibu Mutia Sumarni, MM selaku dosen pembimbing II penulis, terima kasih telah menjadi orang tua kedua saya di kampus. Terima kasih atas bantuan, nasehat dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan tulus dan ikhlas.

Sahabat dan Seluruh Teman Tercinta

Tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja, saya mohon maaf apabila memiliki banyak kesalahan. Terima kasih atas support yang luar biasa, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Dunia bisnis di Indonesia berkembang begitu cepat. Persaingan antar bisnis semakin ketat dan perusahaan dituntut harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar dapat terus bertahan dan berkembang contohnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Kedisiplinan dan pelatihan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Aceh Cabang S. Parman Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan, serta pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang dikumpulkan berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan yang berjumlah 32 orang dan kemudian dijadikan sampel berjumlah 32 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah metode asumsi klasik, analisis persamaan regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan t hitung sebesar 1,988 dan nilai sig sebesar 0,056. Besaran pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan sebesar 2,154 dan nilai sig sebesar 0,040, Dan pengaruh kedisiplinan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan, F hitung sebesar 5,841 dan nilai sig sebesar 0,007, yang berarti positif dan signifikan.

Kata kunci: Kedisiplinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The business world in Indonesia is developing so fast. Competition between businesses is getting tougher and companies are required to be able to manage and manage all their resources effectively and efficiently in order to continue to survive and develop like as human resources (HR). Good discipline and training reflects the amount of responsibility someone has for the tasks assigned to the employees of PT. Bank Aceh Branch S. Parman Medan. This study aims to determine: the effect of discipline on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah S. Parman Branch Medan, the effect of training on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan, and the influence of discipline and training on the performance of the employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan. This research uses a quantitative approach and data collected in the form of a questionnaire. The population in this study were all employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan, amounting to 32 people and then made a sample of 32 people. Data analysis tools used are the classical assumption method, the analysis of linear regression equation, coefficient of determination, t test and F test. The results of this study indicate that the magnitude of the influence of discipline on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan t count of 1.988 and a sig value of 0.056. Magnitude of the effect of training on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan amounted to 2.154 and sig value of 0.040. And the influence of discipline and training together on the performance of employees of PT. Bank Aceh Syariah Branch S. Parman Medan, F count of 5.841 and sig value of 0.007, which means positive and significant.

Keywords: Discipline, Training, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, “**Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan**” dengan baik. Shalawat beserta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju alam berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Drs. Junaidi, M.Ed, MA, selaku wakil dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, dan juga selaku Pembimbing I bagi penulis.
4. Bapak Muhammad Riza, Lc., MA, selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
5. Ibu Mutia Sumarni, M.M. selaku Pembimbing II bagi penulis.
6. Bapak Dr. Ismail Fahmi Arrauf Nasution, MA selaku dosen penasehat akademik
7. Ibu Shelly Midesia, M.Si. Ak, selaku dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan ilmu serta nasehatnya kepada penulis.

8. Segenap dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan/ti PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden pada penelitian ini.
10. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan materi dan moril kepada penulis. Terima kasih atas nasehat serta motivasi yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis.
11. Saudara kandung tersayang (Eka Juliani, Andhika Prasetya, Ardian Pratama, Indah Pratiwi) yang telah memberikan dukungan materi dan moril serta motivasi yang tiada hentinya.
12. Ismalisa Yuliandari, Deni Rahayu dan Meidhanisa Ardhiati Pratiwi selaku sahabat yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
13. Teman-teman Mahasiswa/i Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa dan seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan Skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT. kita berserah diri. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Langsa, 19 Juli 2019

Penulis

Reza Aulia Agustina

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)

ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	KasrahI	I	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َـِ	fathah dan ya	Ai	a dan i
َـُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba = كَتَبَ

Fa'ala = فَعَلَ

Zakira = ذَكَرَ

Yazhabu = يَذْهَبُ

Suila = سُئِلَ

Kaifa = كَيْفَ

Haula = هَوَلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
سا / سى	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
سِي	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
سُو	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal		

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul-Munawwarah

Talḥah = طَلْحَة

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana = رَبَّنَا

Nazzala = نَزَّلَ

al-Birr = الْبِرُّ

al-Ḥajj = الْحَجُّ

Nu'imma = نُعِمُّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu = الرَّجُلُ

as-Sayyidatu = السَّيِّدَةُ

asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجَلالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أَمِرْتُ
Akala	=	أَكَلٌ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī biBakkata mubāraḥan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur’an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur’an

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

بِاللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Penjelasan Istilah	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Kedisiplinan	10
2.1.1 Pengertian Kedisiplinan	10
2.1.2 Arti Penting Kedisiplinan	12
2.1.3 Indikator Kedisiplinan	13
2.1.4 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan	14
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	15

2.1.6 Sanksi Pelanggaran Kerja	16
2.1.7 Mengatur dan Mengelola Kedisiplinan	17
2.2 Pelatihan.....	18
2.2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.2.2 Manfaat Pelatihan.....	19
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan	20
2.2.4 Indikator Pelatihan	22
2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	23
2.2.6 Sasaran Pelatihan.....	24
2.2.7 Syarat-Syarat Pelatih	24
2.3 Kinerja Karyawan	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	27
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.3.5 Langkah-Langkah Penilaian Kerja Karyawan	30
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Teoritis.....	32
2.6 Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	34
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4 Data Penelitian	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Definisi Operasional.....	37
3.6.1 Variabel Independen.....	37
3.6.2 Variabel Dependen	38

3.7 Instrumen Penelitian.....	38
3.8 Teknik Analisa Data.....	40
3.8.1 Uji Validitas	40
3.8.2 Uji Realibilitas.....	40
3.9 Uji Asumsi Klasik	41
3.9.1 Uji Normalitas	41
3.9.2 Uji Linearitas	41
3.9.3 Uji Multikolinearitas	42
3.9.4 Uji Heteroskedastisitas	42
3.10 Analisis Regresi Berganda	42
3.11 Uji Hipotesis.....	43
3.11.1 Koefisien Determinasi.....	43
3.11.2 Uji t.....	44
3.11.3 Uji F.....	44
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	46
4.1 Gambaran umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.....	46
4.1.1 Legalitas Perusahaan	48
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.....	53
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	56
4.3 Uji Persyaratan Analisis	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Realibilitas.....	60
4.4 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1 Uji Normalitas	61
4.4.2 Uji Linearitas	64
4.4.3 Uji Multikolinearitas	65
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas	66
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67

4.6 Uji Hipotesis.....	69
4.6.1 Koefisien Determinasi	69
4.6.2 Uji t.....	70
4.6.3 Uji F.....	72
4.7 Interpretasi Hasil Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.5 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.....	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.3 Histogram.....	63
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	85
Lampiran II	86
Lampiran III	89
Lampiran IV	90
Lampiran V	91
Lampiran VI.....	96
Lampiran VII	97
Lampiran VIII.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis di Indonesia berkembang begitu cepat. Persaingan antar bisnis semakin ketat dan perusahaan dituntut harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar dapat terus bertahan dan berkembang. Struktur pasar perdagangan di Indonesia selalu mengalami perubahan yang disertai dengan isu global dapat membawa pengaruh yang cukup besar terhadap iklim bisnis di Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi hal tersebut yaitu dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produk perusahaan. Tidak hanya itu, perusahaan harus memiliki potensi besar untuk mencapai tujuannya dibantu dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku Miftah Thohah, Sumber Daya Manusia adalah *“the people who are ready willing and able to contribute to organizational goals”*, yang artinya “penduduk yang siap dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi”.¹ Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan oleh setiap organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang

¹ Miftah Thohah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), h.8.

dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena hal tersebut digunakan sebagai sarana yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.²

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Aceh Cabang S. Parman Medan. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus bertindak tegas agar para karyawannya memiliki disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para karyawannya berdisiplin dengan baik.³ Maksud dan sasaran dari kedisiplinan tersebut salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.⁴

Pelatihan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 17

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 103.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber daya Manusia.....* h. 341.

para karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas masing-masing karyawan. Dalam dunia bisnis sekarang ini pada umumnya perusahaan menjalankan sistem pelatihan, seperti diberlakukannya training bagi karyawan baru maupun karyawan lama sebagai wujud pengembangan karyawan.⁵

PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan menerapkan sistem pelatihan untuk karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan dapat lebih mengenali tugas dan posisinya dalam perusahaan tempat karyawan bekerja, serta oleh perusahaan biasanya proses ini digunakan untuk mengenali karakter serta untuk melihat keseriusan dan ketekunan, serta potensi yang dimiliki karyawan.⁶

Apabila kedisiplinan dan pelatihan diikuti oleh karyawan dengan baik, maka produktivitas yang menjadi tujuan utama perusahaan akan tercapai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁷

Seperti dijelaskan juga dalam Q.S Al-mu'minin ayat 3 bahwasanya manusia untuk menjauhi perbuatan dan perkataan yang tidak berguna. Firman Allah:

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ

⁵ *Ibid.*, h. 344

⁶ Hasil wawancara dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan pada tanggal 9 Januari 2019 pukul 10:00 wib

⁷ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), h. 44.

“Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna”⁸

Hafidhuddin menyebutkan bahwa seseorang sebaiknya melakukan perbuatan (kegiatan) yang bermanfaat. Sebagaimana disebutkan dalam ayat diatas bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dan berbicara dan bekerja.⁹

Menyadari betapa pentingnya kedisiplinan dan pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan sebagai perusahaan yang beroperasi dibidang perbankan syariah, sangat menekankan kedisiplinan dan pelatihan secara periodik pada para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan doa bersama dan briefing sebelum melakukan rutinitas kerja, penerapan kerja training bagi karyawan baru sebagai bentuk kedisiplinan dan pelatihan bagi karyawan.

Beberapa kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan dianggap masih rendah, hal ini terlihat dari banyaknya tugas-tugas baik dari segi kualitas dan kuantitas tidak dapat diselesaikan karyawan tepat waktu. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang terlambat hadir ke kantor walaupun sistem absensi telah menggunakan alat berupa finger print, tetapi hal tersebut masih belum dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan menganggap sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan tidak begitu berat dan masih bisa di toleransi. Selain dari kedua hal tersebut terdapat juga masalah kedisiplinan yang kurang baik yang dilakukan oleh

⁸ *Q.S Al-mu'minin ayat 3*

⁹ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke-1, 2003), h. 40-41

beberapa karyawan seperti meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan mempercepat pulang jam kerja dari semestinya. Hal tersebut terjadi akibat adanya beberapa faktor yang menjadi pemicu akan terjadinya hal tersebut, contohnya tekanan dalam pencapaian target yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.¹⁰

Selain dari segi kedisiplinan terdapat juga masalah dari segi pelatihan, walaupun terkadang telah banyak dilakukan pelatihan oleh Kantor Pusat Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Syariah untuk karyawan kantor cabang, namun karyawan yang diperintahkan untuk mengikuti pelatihan tersebut masih belum sepenuhnya menerapkan ilmu yang mereka dapatkan pada saat pelatihan untuk kantor cabang.

Ada beberapa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh kantor pusat operasional PT. Bank Aceh Syariah yaitu sebagai berikut.

- a. *Training Service Excellence Personality Development For Customer Service.*¹¹ Pelatihan ini ditujukan untuk karyawan khususnya Customer Service (CS). Pelatihan ini diadakan di kota Lhokseumawe pada tanggal 12-13 Juli 2018.
- b. *Sosialisasi SOP Pengadaan Barang dan Jasa.* Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan khususnya seksi Umum & SDI . Pelatihan ini diadakan pada tanggal 13 September 2018.

¹⁰ Hasil wawancara dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan pada tanggal 9 Januari 2019 pukul 10:00 wib

¹¹ *Ibid.*,

- c. *Workshop Perpajakan Komprehensif Tahun 2018 Tahap I*. Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan khususnya seksi Umum & SDI. Pelatihan ini diadakan di kota Lhokseumawe pada tanggal 7, 8, dan 9 November 2018.¹²

Berdasarkan uraian di atas dan dengan melihat fenomena yang telah terjadi maka penulis merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dan menuangkannya kedalam suatu skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan masih dianggap rendah.
- b. Terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor.
- c. Terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- d. Terdapat karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
- e. Terdapat karyawan yang belum menerapkan ilmu yang didapatkan pada saat pelatihan.

¹² *Ibid.*,

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti hanya membatasi penelitiannya pada dua variabel independent yaitu Kedisiplinan (X_1) dan Pelatihan (X_2).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan pengaruh kedisiplinan dan pelatihan adalah sebagai berikut.

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan?
- b. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan?
- c. Apakah kedisiplinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan?

1.5 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kerancuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan istilah-istilahnya. Adapun penjelasan istilah tersebut, yakni:

- a. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- b. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

- c. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.6 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

b. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis bagi IAIN Langsa

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan nantinya diharapkan dapat

memberikan sumbangan pemikiran dan kajian dalam penelitian civitas akademika.

2. Manfaat praktisi bagi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

Sebagai evaluasi terhadap kebijakan yang selama ini diterapkan dan sebagai implikasi lebih lanjut dan memberikan informasi terhadap pengaruh kedisiplinan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Mahasiswa IAIN Langsa

Sebagai bahan referensi untuk peningkatan sejenis dan penelitian lanjutan dimasa yang akan datang.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penulis mengklarifikasi skripsi ini kedalam beberapa bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Menyajikan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Menyajikan kajian teoritis yang berisi pengertian kedisiplinan, pelatihan, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesa.

BAB III : Menyajikan metode penelitian yang berisi pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, definisi operasional, dan teknik analisa data.

BAB IV : Menyajikan hasil penelitian yang berisi gambaran umum penelitian, deskripsi data penelitian, uji prasyarat analisis, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V : Penutup, yang terdiri dari kesimpulan yang terdiri dari perumusan masalah dan saran-saran dari penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kedisiplinan

2.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan hal yang mutlak harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar perusahaan tersebut mampu menciptakan kinerja yang baik. Kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.¹³

Menurut Sinungan, kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang terbentuk dari dalam diri seseorang yang dapat dilihat dari tingkah laku dalam ketaatan terhadap peraturan, etika, dan nilai-nilai yang telah berlaku.¹⁴ Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, jadi dia akan mematuhi, mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang akan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁵

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 11

¹⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 154

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009), h. 444

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadits yang menjelaskan tentang kedisiplinan dalam arti taat pada aturan yang telah ditetapkan. Dalam surah An-Nisa ayat 59 dijelaskan tentang ketaatan.

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ۖ أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْا إِلَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَزَعْتُمْ

فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*¹⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa kedisiplinan dalam pandangan Islam adalah suatu ketaatan umat manusia atas apa yang telah diberikan kepadanya. Kaitan ayat ini dengan kedisiplinan sangat terlihat jelas karena dalam ayat di atas telah menjelaskan tentang manusia harus menaati apa yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan dapat juga diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.¹⁷

Menurut pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang ada dalam diri seseorang berupa tingkah laku ataupun perbuatan seseorang untuk dapat mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan dapat mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik.

¹⁶ Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 59

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009), h. 86

2.1.2 Arti Penting Kedisiplinan

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan. Selain itu, kedisiplinan juga dapat menjadi sebuah keharusan agar seseorang bisa menjadi pekerja yang baik. Kedisiplinan juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar sesama karyawan dan mencegah perdebatan yang akan terjadi karena kesalahpahaman antar karyawan.

Kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.¹⁸ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Disiplin dapat memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku.

Kedisiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, harus diperlakukan sama. Proses kedisiplinan sangat penting untuk diterima oleh karyawan. Setiap karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman karyawannya. Hal ini dapat menjadi pelindung perusahaan untuk membuktikan bahwa mereka telah memberitahukan kebijakan perusahaan kepada para karyawan.

¹⁸ *Ibid.*, h. 87

Kedisiplinan berperan penting dalam membentuk karakter seorang individu. Dengan adanya sikap disiplin, maka seorang individu akan lebih berhati-hati dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa arti penting kedisiplinan yaitu bertujuan untuk menciptakan karakter baik seorang karyawan agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan tepat waktu demi tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2.1.3 Indikator Kedisiplinan

Menurut Soejono, kedisiplinan dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari kedisiplinan, yaitu:

a. Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan sebagai kedisiplinan yang baik.¹⁹

b. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan sebagai kedisiplinan yang baik.

c. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda identitas/pengenal, membuat izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari kedisiplinan yang baik.

¹⁹ Soejono, *Sistem dan Prosedur Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 67

2.1.4 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk member kesadaran kepada karyawan agar dapat mengikuti dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimana pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman yang diberikan atas pelanggaran ditujukan agar orang yang berbuat kesalahan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya. Disiplin ini bertujuan untuk membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.²⁰

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang-ulang.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Ada beberapa hal yang sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan yaitu sebagai berikut.

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

²⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 245

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan. Hal ini diasumsikan oleh para karyawan sebagai jaminan balas jasa yang setimpal akan pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan langsung oleh seorang pimpinan agar karyawan dapat menjaga kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaan.

c. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Apabila dalam kegiatan perusahaan seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku, maka seorang pemimpin harus berani mengambil tindakan atas perbuatan yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan agar para karyawan lebih berhati-hati dalam melakukan tugasnya.

d. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam kedisiplinan. Dalam perusahaan, semua karyawan pasti akan memperhatikan bagaimana sikap pemimpin dihadapan mereka. Hal ini juga diperhatikan oleh karyawan bagaimana seorang pemimpin dapat melaksanakan kedisiplinan dengan baik.²¹

2.1.6 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2013),h. 89

diberikan pemimpin organisasi kepada karyawan atas yang melanggar peraturan-peraturan yang berlaku.

Ada beberapa jenis dan tingkatan sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:²²

- a. Sanksi pelanggaran ringan, biasanya sanksi ini dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, biasanya sanksi ini berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dalam sanksi ini hukuman yang diberikan dapat berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, hingga pemberhentian.

2.1.7 Mengatur dan Mengelola Kedisiplinan

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa karyawan dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam konteks kedisiplinan, makna keadilan harus tetap terjaga.²³ Untuk mengelola kedisiplinan diperlukan adanya standar disiplin yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a. Standar kedisiplinan

Beberapa standar kedisiplinan berlaku bagi semua pelanggaran aturan, baik itu besar ataupun kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum yang mencakup aturan komunikasi dan ukuran capaian.

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 450-451

²³ *Ibid.*, h. 451-452

Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pemimpin perlu mengumpulkan beberapa bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti tersebut harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

1. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan tersebut harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen artinya karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
3. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

b. Penegakkan standar kedisiplinan

Hal ini dilakukan apabila pencatatan tidak adil menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditidak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pelatihan tidak dapat diabaikan begitu

saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenial ini.²⁴

Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru maupun lama, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.²⁵ Menurut Sofyan, pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.²⁶ Sedangkan menurut Simamora, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang mencakup perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau perilaku untuk dapat meningkatkan kinerjanya.²⁷

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dengan cara perolehan keahlian, peraturan, dan perilaku agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

2.2.2 Manfaat Pelatihan

a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
3. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.225

²⁵ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, (Jakarta: Prenhalindo, 2013), h. 1

²⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.113

²⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 273

4. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
5. Membantu menghilangkan rasa takut untuk melaksanakan tugas baru.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

b. Manfaat untuk perusahaan

1. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
2. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
3. Memperbaiki moral SDM.
4. Membantu pengembangan perusahaan.
5. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
6. Mendukung otentisitas, keterbukaan, dan kepercayaan.
7. Membantu meningkatkan image perusahaan yang lebih baik
8. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
9. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.

c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan

1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
2. Meningkatkan kualitas moral.
3. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
4. Meningkatkan keterampilan interpersonal.²⁸

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 223

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan, yaitu:

- a. Cost effectiveness (efektifitas biaya): merupakan sebuah metode untuk mengukur efisiensi relative dari sebuah program dengan membandingkan biaya dengan dampaknya.
- b. Materi program yang dibutuhkan: hal ini bertujuan agar pelatihan yang diberikan dapat memenuhi pengetahuan karyawan akan program yang telah disusun.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran: merupakan landasan pemikiran dengan tujuan agar pembelajaran yang diberikan dapat tercapai dan dapat dikembangkan dalam suatu organisasi.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas: hal ini bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan: merupakan kemampuan peserta pelatihan dalam memperoleh ilmu pembelajaran dari kegiatan pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan: merupakan kemampuan instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi kepada peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan.²⁹

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai, indikator dari pelatihan diantaranya:

²⁹ *Ibid.*, h. 240

a. Materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah kelengkapan materi pelatihan.

b. Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah metode pelatihan yang sesuai.³⁰

c. Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah kemampuan instruktur pelatihan.

d. Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah kemampuan peserta pelatihan dan motivasi peserta pelatihan.

e. Sarana pelatihan

³⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 14

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai. Indikatornya adalah kelengkapan peralatan, kondisi lingkungan, dan penyelenggaraan pelatihan.

2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Setiap pelatihan yang diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses kinerja yang efektif dan efisien. Jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja
- b. Magang
- c. Pelatihan diluar kerja
- d. Pelatihan ditempat mirip sesungguhnya
- e. Simulasi kerja.³¹

2.2.6 Sasaran Pelatihan

Sutristo mengemukakan ada enam sasaran pelatihan, yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

³¹ Widodo Suparno Eko, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 86

- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.³²

2.2.7 Syarat-Syarat Pelatih

Pelatih atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. *Teaching Skill*; Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik dan mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan.³³
- b. *Communication Skills*; Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
- c. *Personality Authority*; Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pelatihan.
- d. *Social Skills*; Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pelatihan.
- e. *Technical Competent*; Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
- f. *Stabilitas Emosi*; Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, memiliki sifat keterbukaan, serta memberikan nilai yang objektif.³⁴

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 69

³³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 74

³⁴ *Ibid.*, h. 75

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas seta tanggung jawab yang telah diberikan.³⁵ Menurut Moeheriono, kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.³⁶ Menurut Wirawan, kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³⁷

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam merupakan salah satu sasaran hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta. Dengan kata lain,

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 18

³⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 95

³⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 5

hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja.³⁸

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam, artinya faktor ini berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor ini biasanya meliputi:

1. Motivasi³⁹
2. Pendidikan
3. Kemampuan
4. Keterampilan
5. Pengetahuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar, artinya faktor ini berasal dari luar diri seorang karyawan. Faktor ini biasanya meliputi:

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan

³⁸ Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2009), h. 183

³⁹ Robert L. Mathis dan Jackson H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Buku Kedua, 2001), h. 82

3. Hubungan kerja
4. Gaji.⁴⁰

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas dari hasil

Mutu yang dihasilkan. Pengukuran keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu dari hasil keluaran

Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu yang dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.⁴¹

⁴⁰ *Ibid.*, h. 84

⁴¹ R.L. Mathis & Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 378.

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja karyawan dapat digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat lima kriteria yang harus diperhatikan, yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditetapkan.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.⁴²

⁴² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 309

2.3.5 Langkah-Langkah Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan terdiri dari tiga langkah yaitu:

- a. Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa antara pemimpin dan karyawan telah sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
- c. Penilaian kinerja karyawan, dalam hal ini biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan karyawan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.⁴³

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan permasalahan penelitian:

- a. Skripsi Annisa Diyana Wati yang dibuat pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Dalam

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), h. 458

penelitian ini terdapat 75 responden yang menjadi sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah:⁴⁴

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Skripsi Safitri Indriyani yang dibuat pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini terdapat 155 responden yang menjadi sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah:⁴⁵

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Skripsi Safitri yang dibuat pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini

⁴⁴ Annisa Diyana Wati, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017), h. 60-62

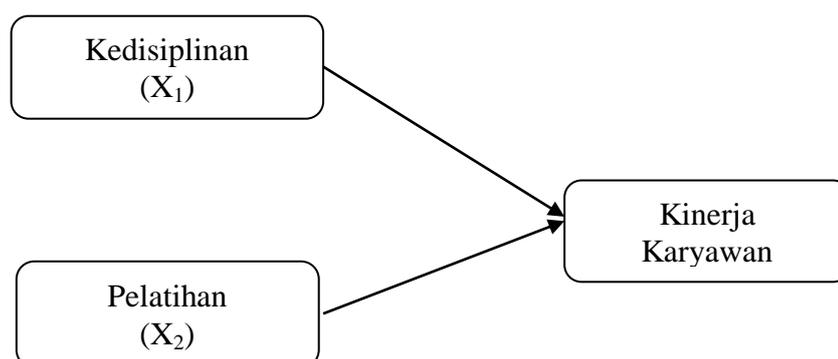
⁴⁵ Safitri Indriyani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture" (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 78-79

menjelaskan sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan kemampuan seorang penulis dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara teori-teori yang mendukung masalah penelitian. Fungsi kerangka teoritis ini adalah untuk menerangkan, memprediksi, dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis.⁴⁶

Dalam penelitian ini, kerangka teoritis yang dikembangkan penulis adalah sebagai berikut.



⁴⁶ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h. 224

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian.⁴⁷ Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimulculkan suatu hipotesis sebagai berikut.

- a. H_{01} : Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H_1 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. H_{02} : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H_2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. H_{03} : Kedisiplinan dan Pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
 H_3 : Kedisiplinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

⁴⁷ Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 104

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.⁴⁹

3.1.2 Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, karena dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang persentase Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang S. Parman Medan. Deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 8

⁴⁹ Sumari Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 22

gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁵⁰

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari awal bulan Januari 2019 sampai dengan akhir bulan Juli 2019. Lokasi yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian ini yaitu PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan yang berlokasi di Jl. S. Parman No. 3-3A, Kel. Petisah Hulu, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara.⁵¹

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.⁵² Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.⁵³ Pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari sebuah populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman sifat dan karakteristiknya akan dapat mengeneralisasikan

⁵⁰ Nurul Zuriah, *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 47

⁵¹ PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 117

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 18

sifat atau karakter tersebut pada elemen populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.⁵⁴ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 32 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

3.4 Data Penelitian

Data penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Ada dua macam data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:⁵⁵

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus melalui hasil pengisian kuesioner, observasi dan dokumentasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan kata lain, data dapat direkam dan dicatat oleh peneliti.⁵⁶ Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner yang akan diisi oleh karyawan/ti PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.

⁵⁴ *Ibid.*, h 18

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 46

⁵⁶ Johanathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 209

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mendapatkan berbagai informasi dalam penelitian yang nantinya digunakan dalam pengukuran variabel.⁵⁷ Dalam penelitian ini ada dua cara teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Pengisian Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden dan dianggap sebagai sebuah kebenaran.⁵⁸ Pengisian angket ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan program penelitian dan juga sebagai sampling sikap atau pendapat dari responden.

b. Observasi

Menurut Arikunto, observasi adalah tehnik mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan langsung ke tempat yang dipilih menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung atau observasi di PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan selama kurang lebih 45 hari.

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 265

⁵⁸ *Ibid.*, h. 162

c. Wawancara

Menurut Sugiyono, wawancara merupakan metode yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit.⁵⁹ Wawancara dilakukan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

3.6 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi variabel independen dan variabel dependen.

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Kedisiplinan (X_1)

Kedisiplinan merupakan salah satu variabel yang sangat penting dilakukan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja.

Kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang ada dalam diri seseorang

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 194

berupa tingkah laku ataupun perbuatan seseorang untuk dapat mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan dapat mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik.

b. Pelatihan (X_2)

Pelatihan adalah wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan.

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dan merupakan pusat perhatian dalam penelitian. Dalam sebuah model penelitian hakikat permasalahan akan mudah dikenali dengan melihat berbagai variabel dependen yang digunakan.⁶⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang ada dalam diri seseorang berupa tingkah laku ataupun perbuatan seseorang untuk dapat mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan dapat mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Tanggung jawab yang tinggi 3. Ketaatan terhaap peraturan kantor 	Skala Likert
Pelatihan (X2)	wahana untuk membangun sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi pelatihan 2. Metode 	Skala Likert

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 16

	menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan.	pelatihan 3. Pelatih 4. Peserta pelatihan 5. Sarana pelatihan	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.⁶¹

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh karyawan/ti PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan. Pengukuran dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan.⁶²

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 92

⁶² Sugitono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 135.

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pernyataan mengenai item dimensi pada variabel independen dan variabel dependen.

Adapun skor tiap jawaban dari setiap item pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1) Sangat Setuju | skor nilai = 5 |
| 2) Setuju | skor nilai = 4 |
| 3) Netral | skor nilai = 3 |
| 4) Tidak Setuju | skor nilai = 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | skor nilai = 1 |

3.8 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data merupakan metode atau cara untuk mengolah suatu data menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi dari suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan berupa Statistik Inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁶³

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 170

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid dapat diartikan sebagai suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶⁴

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepercayaan data yang tinggi didapatkan apabila fakta yang telah dikumpulkan tidak akan mengalami perubahan apabila dilakukan pengujian ulang.⁶⁵

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbalik.⁶⁶ Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS). Metode OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE).

Oleh karena itu, diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

⁶⁴ *Ibid.*, h. 137

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 109

⁶⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 95

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen ataupun keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.⁶⁷

3.9.2 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.⁶⁸ Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis table ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari alpha yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variable

⁶⁷ Husein Umar, *Metodelogi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 181

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 265

independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lulus uji multikolinearitas).⁶⁹

3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷⁰

3.10 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis persamaan regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan maupun penurunan.⁷¹

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen

α = Nilai konstanta

⁶⁹ *Ibid.*, h. 96

⁷⁰ *Ibid.*, h. 97

⁷¹ Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 126

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel independen

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh manakah kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Koefisien determinasi kelompok menggambarkan bagian dari variabel total yang dapat diterangkan oleh model.⁷² Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel dependen.

3.11.2 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁷³

⁷²Setiawan, et. al., *Ekonometrika*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2010), h. 64

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.244

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima.

3.11.3 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.⁷⁴

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai F hitung $<$ F table maka secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $>$ F table maka secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

⁷⁴ *Ibid.*, h. 249

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

PT. Bank Aceh Syariah adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Aceh. PT. Bank Aceh Syariah berpusat di kota Banda Aceh dan didirikan pada tahun 1973 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh (PT. BPD Aceh). Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh pengusaha swasta di Aceh atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintahan daerah dalam melaksanakan pembangunan dan meningkatkan perekonomian daerah.

Awal pendirian Bank Aceh masih dalam 2 (dua) kategori, yaitu konvensional dan syariah. Namun karena Aceh adalah daerah yang sejak lama telah menjalankan dan menegakkan syariat Islam, maka dengan seiring berjalannya waktu, PT. Bank Aceh melakukan sistem konversi, yaitu perubahan sistem dari sistem konvensional ke syariah secara penuh tanpa meninggalkan jejak konvensionalnya. Grand launching konversi ini resmi diselenggarakan meriah di Anjong Mon Mata, Kompleks Meuligoe Gubernur Aceh pada hari senin, 03 oktober 2016. Peresmian tersebut dihadiri oleh Dewan Komisiner Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pimpinan bank syariah nasional, serta direksi Bank Pembangunan Daerah (BPD) seluruh Indonesia.⁷⁵

⁷⁵ <https://www.bankaceh.co.id> diakses pada tanggal 21 Juni 2019 pukul 14:30 wib

PT. Bank Aceh Syariah melakukan proses konversi pada dasarnya dilandasi oleh 3 (tiga) hal, yaitu filosofis, sosiologis, dan yuridis. Komisaris Utama Bank Aceh mengatakan, kita diwajibkan untuk menjauhi riba, sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 275. Hal inilah yang menjadi landasan filosofis bagi Aceh yang telah melaksanakan syariat Islam. Sementara, untuk landasan sosiologis, nilai-nilai Islam sudah lebih dulu menyatu dan integral dengan setiap aktivitas masyarakat Aceh. Undang-Undang Otonomi Khusus, UU tentang pemerintahan Aceh, serta berbagai qanun tentang pelaksanaan syariat Islam, menjadi landasan yuridis bagi implementasi syariat Islam dan termasuk dalam bidang ekonomi. PT. Bank Aceh Syariah merupakan Bank Daerah pertama yang melakukan konversi ke syariah. Konversi ini diharapkan dapat mendorong peningkatan pasar bank syariah di Indonesia.⁷⁶

Seiring berjalannya waktu PT. Bank Aceh Syariah mengembangkan sayap bisnisnya dengan membuka kantor cabang di Medan. Tren positif bisnis syariah secara global menumbuhkan asa bank ini untuk tumbuh dengan cepat.⁷⁷ Kantor Cabang Bank Aceh Syariah di Medan ini resmi beroperasi setelah dilakukan soft opening pada hari Jum'at, 11 Juni 2015. Hal ini merupakan cabang syariah pertama yang ada di Medan. Namun untuk keseluruhan, Bank Aceh sudah memiliki 4 (empat) kantor di Medan, terdiri dari Kantor Cabang di jalan Sisingamangaraja, 2 (dua) kantor cabang pembantu di Jalan Sutomo dan Komplek Tomang Elok di Jalan Gatot Subroto, dan 1 (satu) kantor kas di Jalan Setia Budi. Keempat kantor ini menjalankan sistem perbankan konvensional.

⁷⁶ *Ibid*,

⁷⁷ <https://aceh.tribunnews.com> diakses pada tanggal 21 Juni 2019 pukul 14:30 wib

PT. Bank Aceh Syariah ini berada di Jalan S. Parman, Kel. Petisah Hulu, Kec. Medan Baru yang merupakan lokasi strategis dimana lokasi tersebut adalah salah satu kawasan pusat bisnis di Medan. Kehadiran cabang syariah ini diharapkan bisa menjembatani transaksi bisnis antara Aceh dan Medan.⁷⁸

Terdapat beberapa faktor dalam pendirian cabang syariah ini, salah satunya yaitu Medan telah dinyatakan sebagai pusat perbankan di Sumut. Dari total perputaran dana yang dihimpun maupun disalurkan, tercatat 75% berputar di Medan. Hal ini didukung oleh data Bank Indonesia yang menyebutkan perekonomian Sumut tumbuh 4,78% pada kuartal pertama tahun 2015. Pertumbuhan ini sudah melebihi capaian nasional, sehingga iklim perekonomian di Sumut dianggap sangat potensial.

4.1.1 Legalitas Perusahaan

a. Akte Pendirian

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemeritah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintahan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan surat keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 september 1957,⁷⁹ beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentk Perseroan Terbatas yang bernama

⁷⁸ *Ibid*,

⁷⁹ <https://www.bankaceh.co.id> diakses pada tanggal 21 Juni 2019 pukul 14:30 wib

“PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp. 25.000.000.

b. Akte Perubahan-Perubahan

1. Surat Keputusan No. 12096/BUM/II tanggal 2 Februari 1960 diperoleh dari Menteri Keuangan.
2. Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman.
3. Surat Keputusan No. 54/1973 tanggal 7 April 1973, diperoleh dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh.
4. Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No. 10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Neeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.
5. Surat Keputusan Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999, diperoleh dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia.
6. Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999.
7. Surat Keputusan Nomor : C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999.
8. Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003.

9. Akte Notaris Husni Usman, SH No.10 tanggal 15 Desember 2008.
10. Surat Keputusan No. AHU-44411.AH.01.02 tanggal 9 September 2009, disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
11. Surat Keputusan No. 12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010, disahkan oleh Gubernur Bank Indonesia.
12. Surat Bank Indonesia No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004.
13. Surat Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016.

c. Riwayat dan Perubahan Nama Serta Badan Hukum

- a. 19 November 1958 : NV. Bank Kesejahteraan Atjeh (BKA).
- b. 6 Agustus 1973 : Bank Pembangun Daerah Istimewa Aceh (BPD IA).
- c. 5 Februari 1993 : PD. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, disingkat menjadi PT. Bank BPD Aceh.
- d. 29 September 2010 : PT. Bank Aceh.
- e. 19 September 2016 : PT. Bank Aceh Syariah.

d. Nomor Pokok Wajib Pajak

- a. NPWP : 01.128.745.5-101.000
- b. NPWPD : 2.0009715.01.007

4.1.2 Visi, Misi, dan Motto

a. Visi

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

b. Misi

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
4. Membeli nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.⁸⁰

c. Motto

Kepercayaan dan Kemitraan.

“*Kepercayaan*” adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dan Nasabah, Pemilik, dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.

⁸⁰ *Ibid.*,

“*Kemitraan*” adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara anatar Bank dan Nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan motto tersebut, usaha PT. Bank Aceh Syariah diarahkan pada pengelolaan bank yang sehat dan pada jalur yang benar, perbaikan perekonomian rakyat dan pembangunan daerah dengan melakukan usaha-usaha bank umum yang mengutamakan optimalisasi penyediaan pembiayaan serta pelayanan perbankan bagi kelancaran dan kemajuan pembangunan di daerah.

Dalam rangka mengemban visi dan misi bank tersebut, setiap karyawan dan manajemen harus dapat menganut, meyakini, mengamalkan dan melaksanakan budaya perusahaan (*corporate values*) berlandaskan kepada Budaya Aceh yang kental dengan nilai-nilai dan budaya islam, sehingga nilai perusahaan yang sekarang diadopsi adalah islami, yaitu :

1. *Integritas*, yaitu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur, berkomitmen dan konsisten;
2. *Silaturahmi*, yaitu membangun hubungan yang baik dan kemitraan dengan nasabah serta stakeholder;
3. *Loyalitas*, yaitu memberikan produk dan layanan yang terbaik bagi nasabah;

4. *Amanah*, yaitu membangun sikap untuk menepati dan memenuhi janji kepada nasabah;
5. *Madani*, yaitu menciptakan dan mengembangkan kemajuan bank secara terus menerus;
6. *Ikhlas*, yaitu menciptakan dan membentuk sikap yang tulus dalam bekerja dan pengabdian.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan organisasi dan manajemen yang dapat membuat aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuannya. Sedangkan untuk menjalankan organisasi tersebut maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan tersebut dapat berupa struktur organisasi yang baik, dimana struktur tersebut dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut dan juga dapat menunjang tercapainya tujuan utama perusahaan.⁸¹

Struktur organisasi adalah sesuatu yang menggambarkan tipe organisasi, kedudukan dan jenis wewenang jabatan, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan juga system pimpinan organisasi.

Pentingnya struktur organisasi suatu perusahaan yaitu karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-

⁸¹ Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

masing bagian dari suatu perusahaan akan menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Demikian juga halnya dengan struktur organisasi PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan tersebut.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan sebanyak 32 kuesioner. Setiap kuesioner diberikan kepada responden dan diharapkan agar responden dapat mengisi pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dari 32 kuesioner yang telah disebarkan, seluruhnya dapat diolah menjadi data yang berguna bagi penelitian ini.

Kuesioner yang disebarkan kepada responden, dengan distribusi penyebaran disajikan pada table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Penyebaran Kuesioner

Nama Instansi	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali
PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan	32	32
Total Responden	32	32

Sumber: data primer yang diolah, 2019

a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah pimpinan serta karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabnag S. Parman Medan. Adapun rincian karakteristik responden dapat dilihat pada table 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	• Pria	26	81,2
	• Wanita	6	18,8
Total Responden		32	100
2	Usia:		
	• < 25 tahun	0	0
	• 26-34 tahun	20	62,5
	• 35-50 tahun	12	37,5
	• >50 tahun	0	0
Total Responden		32	100
3	Pendidikan Terakhir		
	• SMA/SMK	2	6,2
	• D3	0	0
	• S1	26	81,2
	• S2	4	12,5
	• S3	0	0
Total Responden		32	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari 32 kuesioner yang diolah, gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada table 4.2. Dilihat dari jenis kelamin para responden, laki-laki berjumlah 26 orang responden atau sekitar 81,2% dan perempuan berjumlah 6 orang responden atau 18,8%, yang dimana artinya sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 81,2%. Dilihat dari segi usia, terdapat 20 orang responden berada pada kisaran usia 26-34 tahun atau sekitar 62,5%, dan terdapat 12 orang responden berada pada kisaran usia 35-50 tahun atau sekitar 37,5%.

Dilihat dari segi pendidikan terakhir responden, terdapat 2 orang responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK atau sekitar 6,2%, 26 orang responden berpendidikan terakhir S1 atau sekitar 81,2%, dan 4 orang responden berpendidikan terakhir S2 atau sekitar 12,5%.

Dari karakteristik responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini adalah laki-laki yang berkisaran usia sekitar 26-30 tahun dan berpendidikan terakhir S1.⁸²

4.3 Uji Persyaratan Analisis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya atau dapat juga diartikan pengukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner.⁸³ Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

⁸² Hasil Output SPSS yang Diolah, 2019

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 170

mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan r tabel dan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Pernyataan 1	0,700 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,573 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,632 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,514 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,863 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X2)	Pernyataan 1	0,560 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,406 (Positif)	0,021 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,487 (Positif)	0,005 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,540 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,739 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,745 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,589 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,597 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,740 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,577 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,717 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,601 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa r tabel untuk sampel sebanyak 32 responden dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,3494. Pada table diatas juga dapat kita ketahui bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh

variable kedisiplinan, pelatihan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepercayaan data yang tinggi didapatkan apabila fakta yang telah dikumpulkan tidak akan mengalami perubahan apabila dilakukan pengujian ulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Kedisiplinan (X_1)	0,758	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,723	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

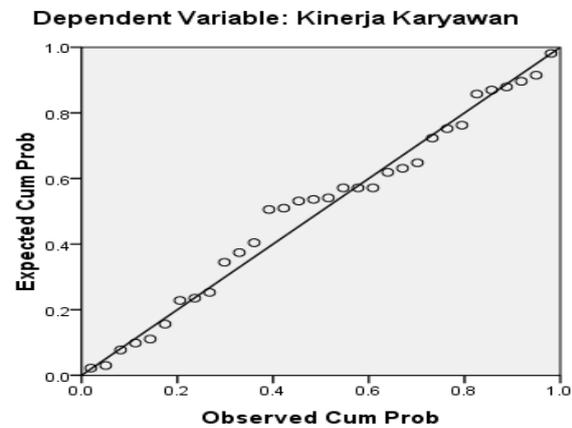
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang tinggi adalah yang memiliki distribusi data yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berkompetensi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah SPSS, 2019

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berkompetensi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dari grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test antara lain sebagai berikut.

Tabel 4.5

Hasil One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93137593

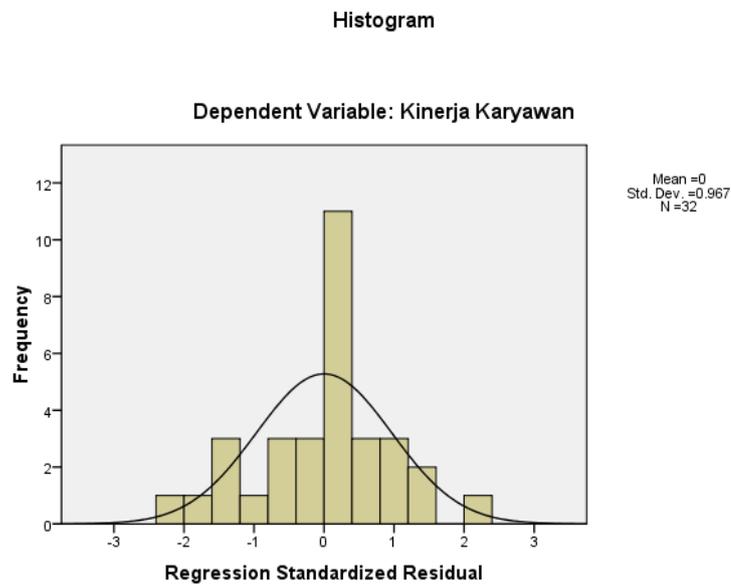
Most Extreme Absolute Differences		.131
	Positive	.066
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

Sumber: data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,645 dan lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.3

Histogram



Sumber: Data yang diolah pada SPSS, 2019

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengukur sejauh mana spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05.
- b. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana apabila jika nilai F hitung $<$ F tabel maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

Tabel 4.6

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	73.594	10	7.359	1.744	.136
		Linearity	28.076	1	28.076	6.653	.017
		Deviation from Linearity	45.518	9	5.058	1.198	.346
	Within Groups		88.625	21	4.220		
	Total		162.219	31			

Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2019

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Pelatihan	Between Groups	(Combined)	74.352	7	10.622	2.901	.024
		Linearity	30.818	1	30.818	8.418	.008
		Deviation from Linearity	43.535	6	7.256	1.982	.108
Within Groups			87.867	24	3.661		
Total			162.219	31			

Berdasarkan tabel 4.6, nilai signifikansi (Sig.) Deviation from Linearity Sig. dari hubungan variabel kedisiplinan (0,346) dan pelatihan (0,108) terhadap Y > 0,05 yang berarti bahwa hubungan kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang tinggi seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi gejala Multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independent yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini bebas dari Multikolinearitas. Sedangkan berdasarkan nilai tolerance tidak ada satupun variabel independent yang memiliki tolerance lebih dari 0,10. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	7.857	5.437				1.445
Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056	.930	1.075
Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2019

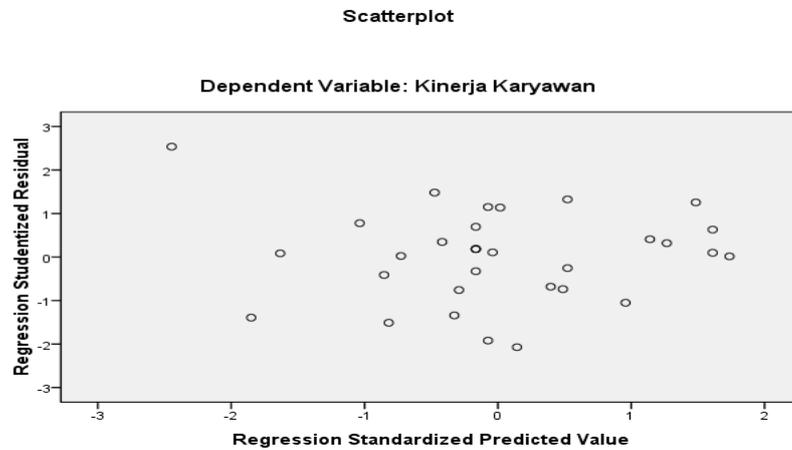
Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat diperoleh nilai tolerance untuk variabel Kedisiplinan (X1) dan Pelatihan (X2) yaitu sebesar 0,930, dimana dapat diartikan bahwa $0,930 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel Kedisiplinan (X1) dan Pelatihan (X2) yaitu sebesar 1,075, dimana dapat diartikan bahwa $1.075 < 10$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi-ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Dibawah ini terdapat gambar heteroskedastisitas.

Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2019

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 16.0 antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.8

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.857	5.437		1.445	.159
	Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056
	Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2019

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai α diperoleh sebesar 7,857, b_1 sebesar 0,267 dan b_2 sebesar 0,422. Sehingga dari persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = 7,857 + 0,267X_1 + 0,422X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- Konstanta (α) sebesar 7,857 yang berarti apabila kedisiplinan dan pelatihan tidak ada perubahan maka kinerja karyawan cenderung positif.
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0,267 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika kedisiplinan (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b_2 (nilai koefisien regresi (X_2) 0,422 bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika pelatihan (X_2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji model R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 .

Tabel 4.9

Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.238	1.997

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.9 menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,238 yang berarti bahwa 23,8% variasi nilai kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan yang ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja jaryawan yaitu kedisiplinan dan pelatihan. Sedangkan sisanya (100% - 23,8% = 76,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut di atas.

4.5.1 Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji t yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$

atau jika ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.857	5.437		1.445	.159
	Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056
	Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

H1 : Kedisiplinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa kedisiplinan memperoleh nilai t hitung sebesar 1,988 (positif). Hal tersebut berarti $1,988 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,056 > 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa pelatihan memperoleh nilai thitung sebesar 2,154 (positif). Hal tersebut berarti $2,154 > 1,697$ dan nilai probabilitas yang dihitung $0,040 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya, berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).

Tabel 4.11

Hasi Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.582	2	23.291	5.841	.007 ^a
	Residual	115.637	29	3.987		
	Total	162.219	31			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah pada SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F pada perhitungan yang menggunakan SPSS 16,0 diperoleh $F_{hitung} = 5,841$ dan $F_{tabel} = 3,32$. Hal ini berarti $5,841 > 3,32$,

dengan nilai $p \text{ value} = 0,007$ (α) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan keseluruhan kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.6 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.6.1 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, dengan demikian seseorang tersebut akan mematuhi, mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056 dan t_{hitung} sebesar 1,988 (positif). Berdasarkan ketentuannya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,056 > 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,988 > 1,697$) maka terdapat kontribusi yang tidak signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif namun tidak signifikan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan ini memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kedisiplinan dapat dijaga dengan baik.

Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan, masih banyak karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyak didapati karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dan bahkan masih didapati juga karyawan yang meninggalkan tempat pada saat jam kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Oleh karena itu apabila karyawan tersebut dapat menjaga kedisiplinannya dengan baik, maka mereka akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi.⁸⁴

4.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

Dalam pengertian umum, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,040 dan t_{hitung} sebesar 2,154 (positif). Berdasarkan ketentuannya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,040 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,154 > 1,697$) maka terdapat kontribusi yang signifikan pelatihan

⁸⁴ Hasil wawancara dengan karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan pada tanggal 9 Januari 2019 pukul 10:00 wib

terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif signifikan menunjukkan bahwa variabel pelatihan ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika pelatihan dapat terus ditingkatkan.

Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan telah banyak mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Kantor Pusat Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini diadakan agar karyawan lebih memiliki wawasan yang luas dalam dunia kerja. Ada beberapa jenis pelatihan yang telah diadakan untuk karyawan PT. Bank Aceh Syariah sesuai dengan bidang pekerjaannya, tiga diantaranya yaitu:

- a. *Training Service Excellence Personality Development For Customer Service*. Pelatihan ini diadakan untuk karyawan yang berada dibidang Customer Service (CS).
- b. *Sosialisasi SOP Pengadaan Barang dan Jasa*. Pelatihan ini diadakan untuk karyawan yang berada dibidang Umum & SDI.
- c. *Workshop Perpajakan Komprehensif Tahun 2018 Tahap I*. Pelatihan ini diadakan untuk karyawan yang berada dibidang Umum & SDI.⁸⁵

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸⁵ *Ibid.*,

4.6.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan

Dalam pengertian umum, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan pelatihan adalah dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,007 dan F_{hitung} sebesar 5,841. Oleh karena itu nilai signifikansi $<$ dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,841 > 3,32$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan harus memperhatikan kedisiplinan dan pelatihan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan telah mengikuti serta menerapkan pelatihan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kedisiplinan sangat diperlukan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, sedangkan pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri Indiyani yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh

Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kedisiplinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056 dan t_{hitung} sebesar 1,988 (positif). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa kontribusi yang tidak signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif namun tidak signifikan menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kedisiplinan dapat dijaga dengan baik.
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 dan t_{hitung} sebesar 2,154 (positif). Berdasarkan ketentuannya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,040 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,154 > 1,697$) maka terdapat kontribusi yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif signifikan menunjukkan bahwa variabel pelatihan ini

memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika pelatihan dapat terus ditingkatkan.

- c. Kedisiplinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig yang diperoleh sebesar 0,007 dan F_{hitung} sebesar 5,841. Oleh karena itu nilai signifikansi < dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,841 > 3,32$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Kepada Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aveh Syariah Cabang S. Parman Medan seperti motivasi, kompensasi, dan lain sebagainya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dirancang lebih mendalam lagi, khususnya mengenai analisis deskripsi karakteristik responden.
2. Kepada PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan
 - a. Variabel Pelatihan merupakan variabel dominan yang dipilih karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan seksama oleh pihak manajemen PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan agar kinerja para karyawan dapat lebih ditingkatkan untuk ke depannya.

- b. Variabel Kedisiplinan merupakan variabel yang tidak begitu dominann dipilih oleh karyawan, maka hal ini perlu lebih diperhatikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia PT. Bank Aceh Syariah Cabang S. Parman Medan agar para karyawan dapat menjaga dengan baik kedisiplinan diri masing-masing demi meningkatnya kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jakarta: Prenhalindo.
- Effendy, OnongUchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://www.bankaceh.co.id>
- <http://www.aceh.tribunnews.com>
- Ilyas, Wirawan B. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indiyani, Safitri . 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: D.I Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Johanathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, dkk. 2010. *Ekonometrika*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumari. *Metodelogi Penelitian* .Jakarta: PT. Raja Grafino Persada. 2014.
- Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

- Thohah, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008
- Wati, Annisa Diyana. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta. Surakarta: Jawa Tengah.
- Zuriah, Nurul. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Lampiran I**DAFTAR NAMA KARYAWAN/TI****PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG S. PARMAN MEDAN**

Nama	Jabatan
Deddy Nofendy	Pimpinan Cabang
Rita Yani	Kasie Penghimpunan Dana/ Nd Pincapem Ringroad Medan
Teuku Hayanuddin	Kasie Legal & Penyelamatan Aset
Hariyadi Setiawan	Kasie Pembiayaan
Samsuar	Kasie Operasional
Rini Adlina	Kasie Umum & Sdi
Muhammad Syafrizal Hasibuan	Officer/ Ao
Nanda Zurialdi	Petugas Rahn
Alharis	Adm Dan Laporan Pembiayaan
Euwis Choiriyah	Petugas Funding
Yuli Apriani	Customer Service
Alfinod Fronika	Satpam
Budi Gautama	Supir
Mirza	Pelaksana Administrasi
Shelvy Adelia	Teller
Iqbal Maulana Djafar	Mis/ Laporan
Muhammad Risfi	Pramuwisma
Nanda Maulana Siregar	Bank Garansi
Furqan	Teller
Hendra Marlia Lova Sihombing	Customer Service
M. Fauzan Reza	Adm Pembiayaan
Muhammad Rizki	Pramuwisma
Dimas Pangestu	Customer Service
Muhammad Galih Rivai	Pelaksana Administrasi
Uli Fitrianti	Teller
Hafiidh Al-Qadri	Petugas Funding
Raini Novita Putri	Petugas Funding
Riski Muhazir	Petugas Rahn
Reza Rajebby	Adm Pembiayaan
Dipa Rahmat Pudia	Adm Pembiayaan
Qadarullah	Adm Pembiayaan
Surya Permana	Pramuwisma

Lampiran II

DATA RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

Dibawah 25 tahun

Antara 35-50 tahun

Antara 26-34 tahun

Diatas 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK

S1

S2

D3

S2

S3

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda centang (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Setiap pernyataan diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

KEDISIPLINAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
5	Saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
PELATIHAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni.					
2	Media dan metode yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan memudahkan saya dalam menguasai materi.					
3	Instruktur yang mengajarkan saya merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.					
4	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas karyawan.					
5	Pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.					

6	Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
KINERJA KARYAWAN						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan saya.					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.					
5	Seluruh tugas pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
6	Kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.					

Lampiran III

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Pernyataan 1	0,700 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,573 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,632 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,514 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,863 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X2)	Pernyataan 1	0,560 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,406 (Positif)	0,021 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,487 (Positif)	0,005 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,540 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,739 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,745 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,589 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,597 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 3	0,740 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 4	0,577 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
	Pernyataan 5	0,717 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 6	0,601 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁)	0,758	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,723	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

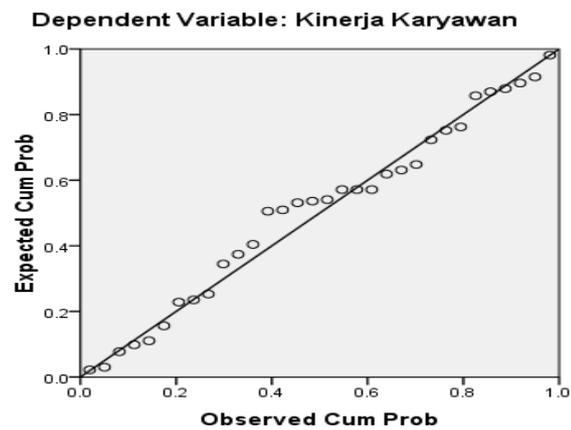
Lampiran IV

No Responden	KEDISIPLINAN (X1)						Variabel X1	PELATIHAN (X2)						Variabel X2	KINERJA KARYAWAN (Y)						Variabel Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	3	3	5	4	23	4	4	5	5	5	5	28	4	5	4	5	3	5	26
2	5	5	4	4	4	5	27	4	3	5	5	5	5	27	4	4	5	4	3	5	25
3	4	4	4	3	5	4	24	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	3	5	26
4	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	3	5	4	5	3	5	25
5	5	3	3	2	4	4	21	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	4	5	28
6	5	4	4	5	4	4	26	3	3	5	5	5	5	26	4	5	5	5	4	5	28
7	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	4	5	28
8	5	4	5	4	5	5	28	4	3	4	5	4	4	24	3	4	4	4	3	5	23
9	4	4	3	3	5	4	23	5	5	3	4	4	5	26	3	5	4	5	4	4	25
10	5	5	4	3	5	4	26	5	4	5	5	5	5	29	4	5	3	5	3	5	25
11	5	4	4	3	5	5	26	4	4	3	5	4	5	25	4	4	5	5	3	5	26
12	4	4	3	5	5	4	25	5	4	4	5	5	5	28	3	5	5	4	3	5	25
13	4	4	4	5	4	3	24	3	4	5	5	4	4	25	3	4	4	5	4	4	24
14	5	5	3	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	5	26
16	4	4	4	3	5	4	24	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29
17	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	5	28
18	4	5	3	3	4	4	23	3	4	3	4	4	3	21	4	5	4	5	4	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	5	26
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	5	26
21	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	5	4	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
24	3	5	4	4	1	3	20	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	4	26
25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	4	5	5	28
26	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21
27	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	5	5	28
28	4	4	5	5	5	4	27	3	3	5	5	5	5	26	4	3	3	4	3	5	22
29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29
30	3	4	4	3	5	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	28
32	3	3	4	3	5	3	21	4	4	5	4	5	5	27	3	4	4	4	3	4	22

Lampiran V

Uji Normalitas

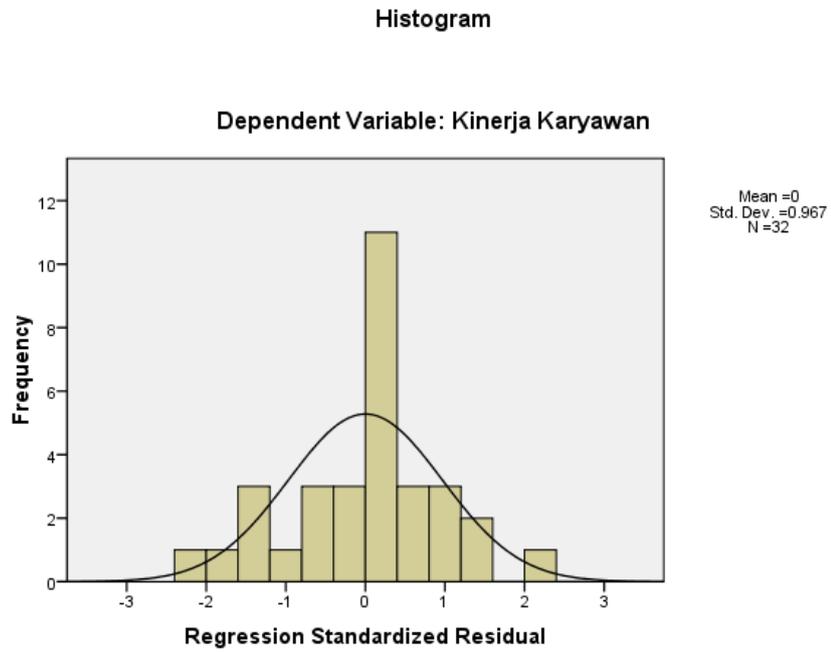
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



HASIL ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93137593
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.131
	Positive	.066
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

Histogram



Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	73.594	10	7.359	1.744	.136
		Linearity	28.076	1	28.076	6.653	.017

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Pelatihan	Between Groups	(Combined)	74.352	7	10.622	2.901	.024
		Linearity	30.818	1	30.818	8.418	.008
		Deviation from Linearity	43.535	6	7.256	1.982	.108
Within Groups			87.867	24	3.661		
Total			162.219	31			

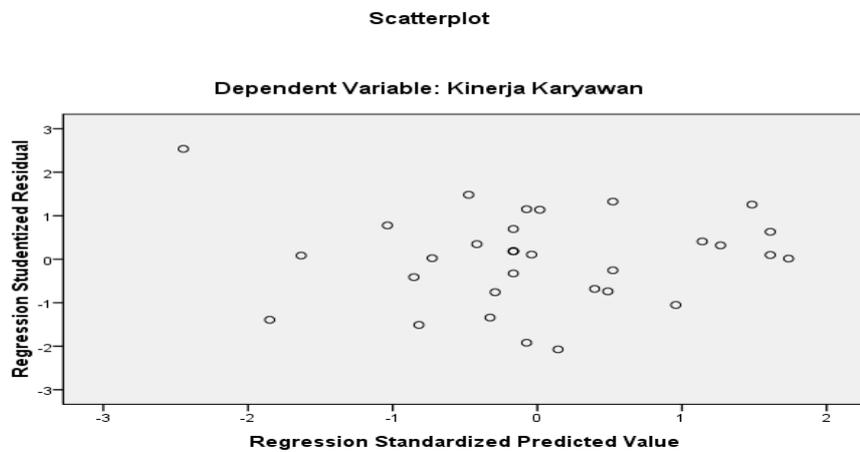
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	7.857	5.437		1.445	.159		
Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056	.930	1.075
Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.857	5.437		1.445	.159
	Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056
	Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.238	1.997

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran VI**Tabel Distribusi t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.857	5.437		1.445	.159
	Kedisiplinan	.267	.134	.323	1.988	.056
	Pelatihan	.422	.196	.350	2.154	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran VII**Tabel Distribusi F**

ANOVA^a

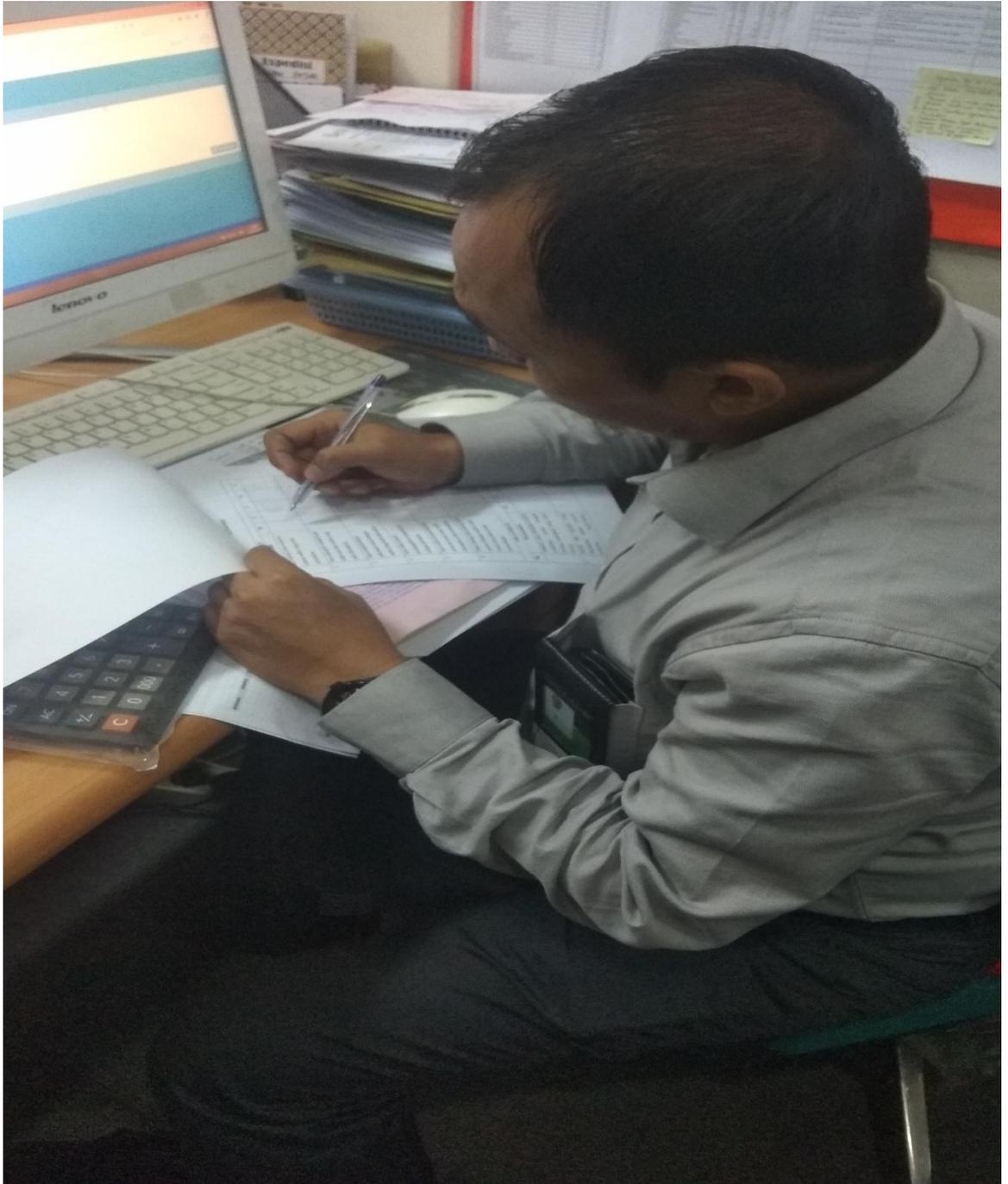
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.582	2	23.291	5.841	.007 ^a
	Residual	115.637	29	3.987		
	Total	162.219	31			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran VIII

**Dokumentasi
Pengisian Kuesioner**





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Reza Aulia Agustina
2. Tempat/Tanggal Lahir : Besitang, 18 Agustus 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Usia : 22 Tahun
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Alamat : Jl. Pelita Lingk. IX Bukit Kubu.
Kel. Pekan Besitang, Kec. Besitang, Kab.
Langkat, Provinsi Sumatera Utara
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 056647 Besitang Tamat Tahun 2009
 - b. SLTP : MTs.N. Besitang Tamat Tahun 2012
 - c. SLTA : SMA NEGERI 1 Besitang
Tamat Tahun 2015
 - d. Perguruan Tinggi : Tamat IAIN Langsa Tahun 2019
9. Pengalaman Organisasi
 - a. Anggota PAO Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam (BEM FEBI) IAIN Langsa Tahun 2016
 - b. Ketua Bidang Kesejahteraan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (BEM FEBI) IAIN Langsa Tahun
2017
 - c. Bendahara Umum Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam (BEM FEBI) IAIN Langsa Tahun 2018
 - d. Bendahara Umum Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) IAIN Langsa
Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Hormat Saya

REZA AULIA AGUSTINA