

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
KCP MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

Lia

17 0402 0205

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
KCP MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

Lia

17 0402 0205

Pembimbing:

AKBAR SABANI, S.EI., M.E.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lia
NIM : 17 0402 0205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnin Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan menyatakan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 juli 2022

yang membuat pernyataan





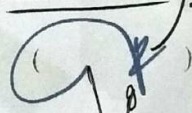

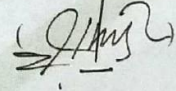
Lia
NIM: 17 0402 0205

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yang ditulis oleh Lia, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0205, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 25 Januari 2023 Miladiyah bertepatan dengan 03 Rajab 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 09 Februari 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., MA., Ek. | Penguji I | () |
| 4. Ishak, S.EI., M.EI. | Penguji II | () |
| 5. Akbar Sabani, S.EI., M.E. | Pembimbing | () |

Mengetahui



a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP. 19790724 200312 1 002



Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ بِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَصْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menanugraahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara”. Setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi perbankan syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta ayahanda Anto dan ibunda Samsia, yang telah mengasuh dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudara saya yang selama ini membantu dan mendoakan saya. Mudah-mudahan Allah swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Serta kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo serta Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Muhaemin, M.A. Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
2. Dr Takdir, SH., M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo serta Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., MA. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Ilham, S.Ag., M.A. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
3. Hendra Safri. SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syari'ah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Akbar Sabani, S.El., M.E. Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Adzan Noor Bakri. S.E. SY., MA. EK. dan Ishak, S.El., M.El. Selaku Penguji 1 dan Penguji 2 yang telah memberikan kritikan dan saran dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Yuyun Ruqiyat Said, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen Penasehat Akademik.

7. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bpk Bahrum Hamid selaku pimpinan cabang Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, yang telah memberikan izin dan arahan dalam penelitian ini.
10. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yang telah banyak memberi bantuan dalam melakukan penelitian.
11. Semua teman seperjuangan, Indar Sari, Indah Srilestari, Rini, Ayun Sari, Hasniar dan mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017 (khususnya kelas PBS F), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Dan selalu diberi petunjuk kejalan yang lurus serta mendapatkan Ridho-Nya aamiin.

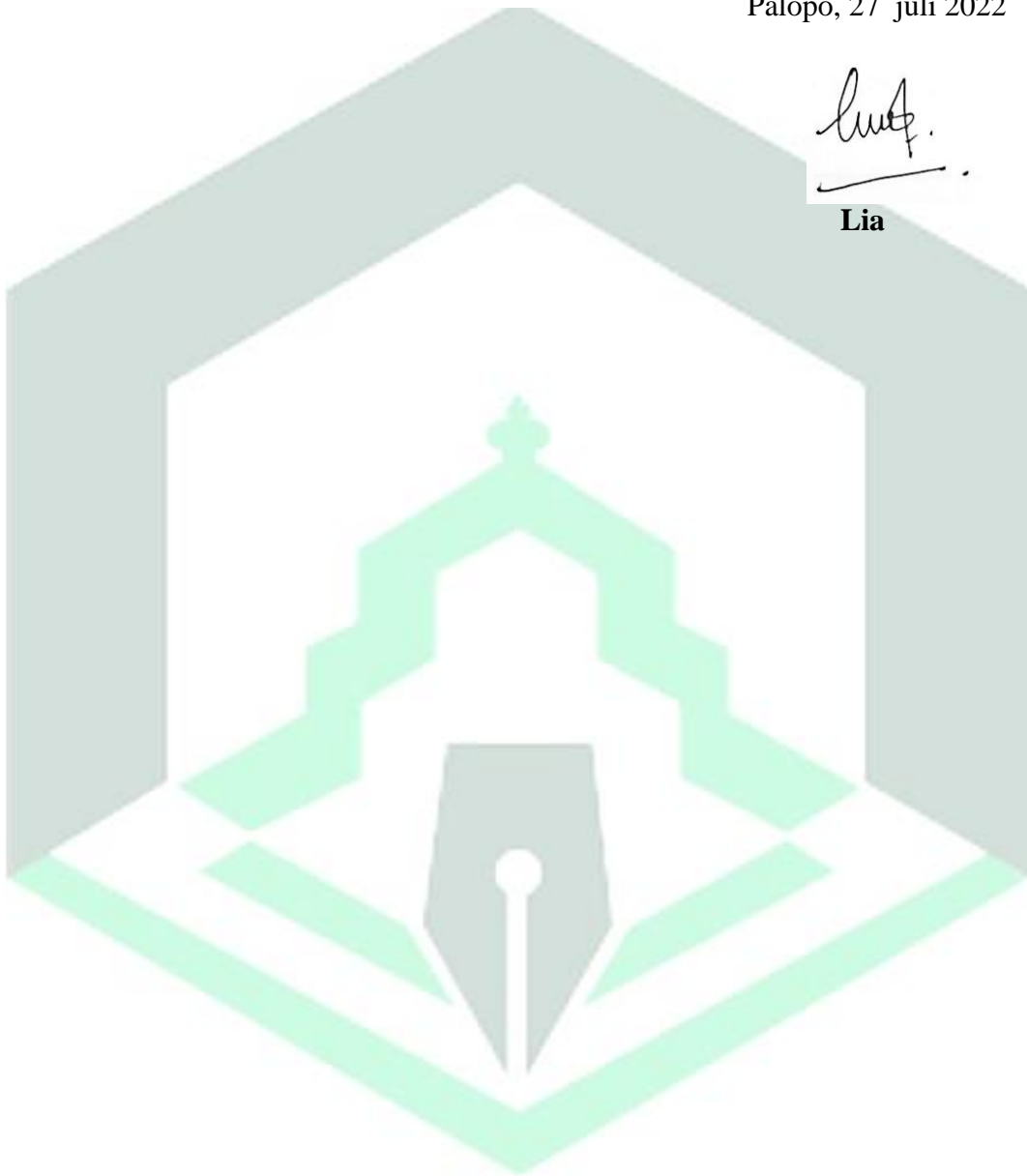
Akhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan bersama dan semoga usaha penulis, bernilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang

ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah disisi-Nya Aamiin.

Palopo, 27 juli 2022



Lia



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan transliternya ke dalam huruf latin dapat di lihat pada table berikut ini:

1. Konsonan

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es dengan titik diatas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik diatas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	Ain	”	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
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	“	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawalkataa mengikuti vokalnya tanpa diberi tandaapa pun.jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis denagan tanda (').

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vocal Bahasa Indonesia , terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ...ى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>rāmā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. *Tā' mabūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapatkan harakat sukun, transliterasi adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَائِضَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	

: *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعْمَ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوِّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *syaddid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjai *ī*.

Contoh:

عِل	: <i>Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عِرس	: <i>Arabī</i> (bukan <i>A' rabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. *kata sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ِٓ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang diteransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungi dengan garis mendatar (-).

contoh

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (<i>bukan asy-syamsuh</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (<i>az-zalزالah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamsah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang diteransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), Alhamdulillah, munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

contoh:

Syah al-Arba`in al-Nawāwī

Risālah fi `āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnull*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā`marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah* diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf capital, misalnya digunakan untuk menulis huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf capital tetapi huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat,

maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf capital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR).

Contoh:

wa mā Muammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fihī al-Qur'ān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Abū al- Walīd Muhammad (bukan; Rusyd, Abū al- Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan Zaid Hāmid Abū)

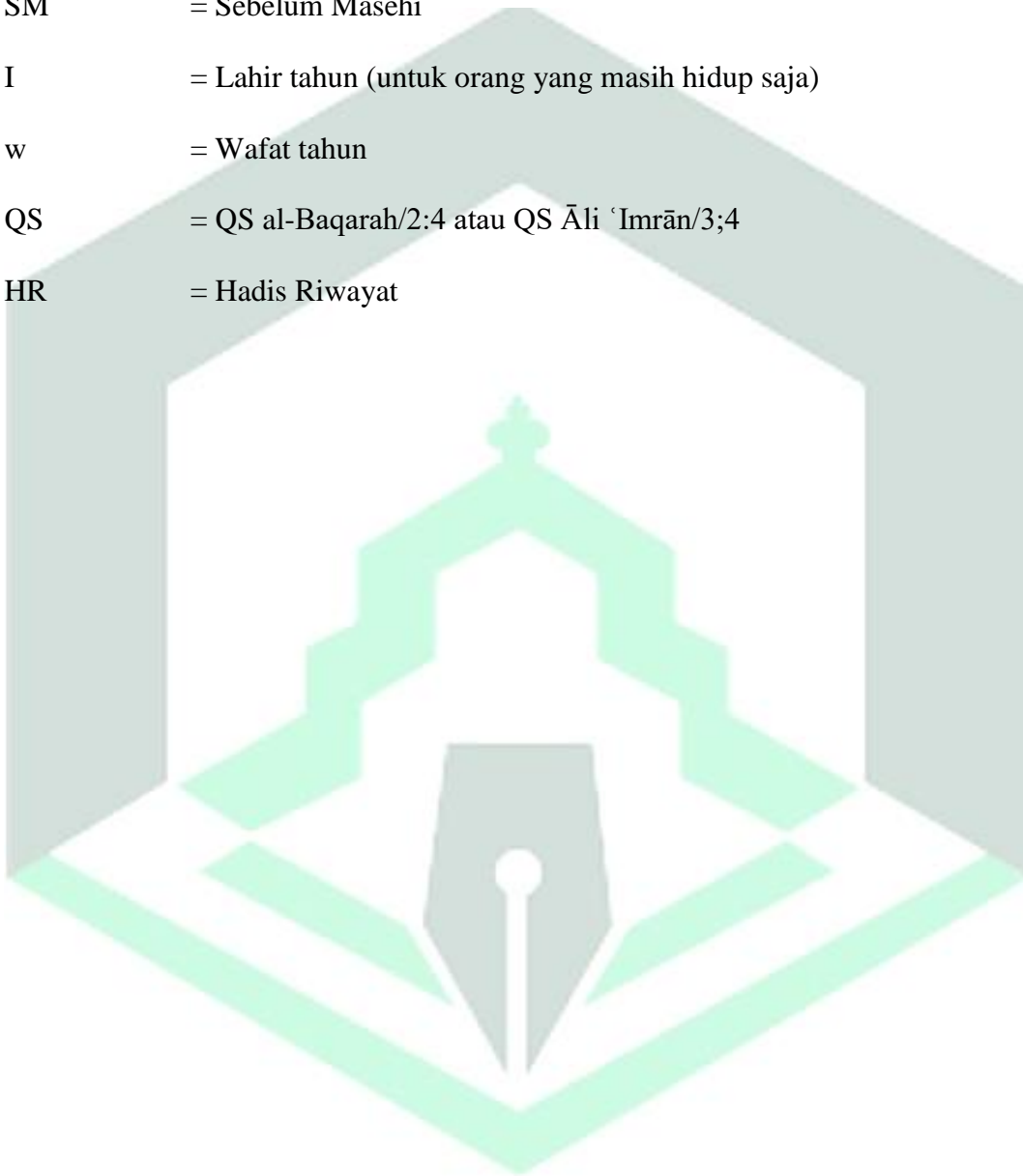
B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt = *subhānahū wa ta 'ātā*

saw = *sallallāh 'alaihi wa sallam*

as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS	= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Āli 'Imrān/3:4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR HADIST	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxiv
DAFTAR ISTILAH	xxv
ABSTRAK	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
B. Kajian Teori	9

C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	36
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	83
1. Kesimpulan	83
2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An-Nisa Ayat 59	14
Kutipan Ayat 2 QS Al-Isra' Ayat 70	16



DAFTAR HADIST

Kutipan Hadist Hadist Riwayat Imam Thabrani	23
---	----



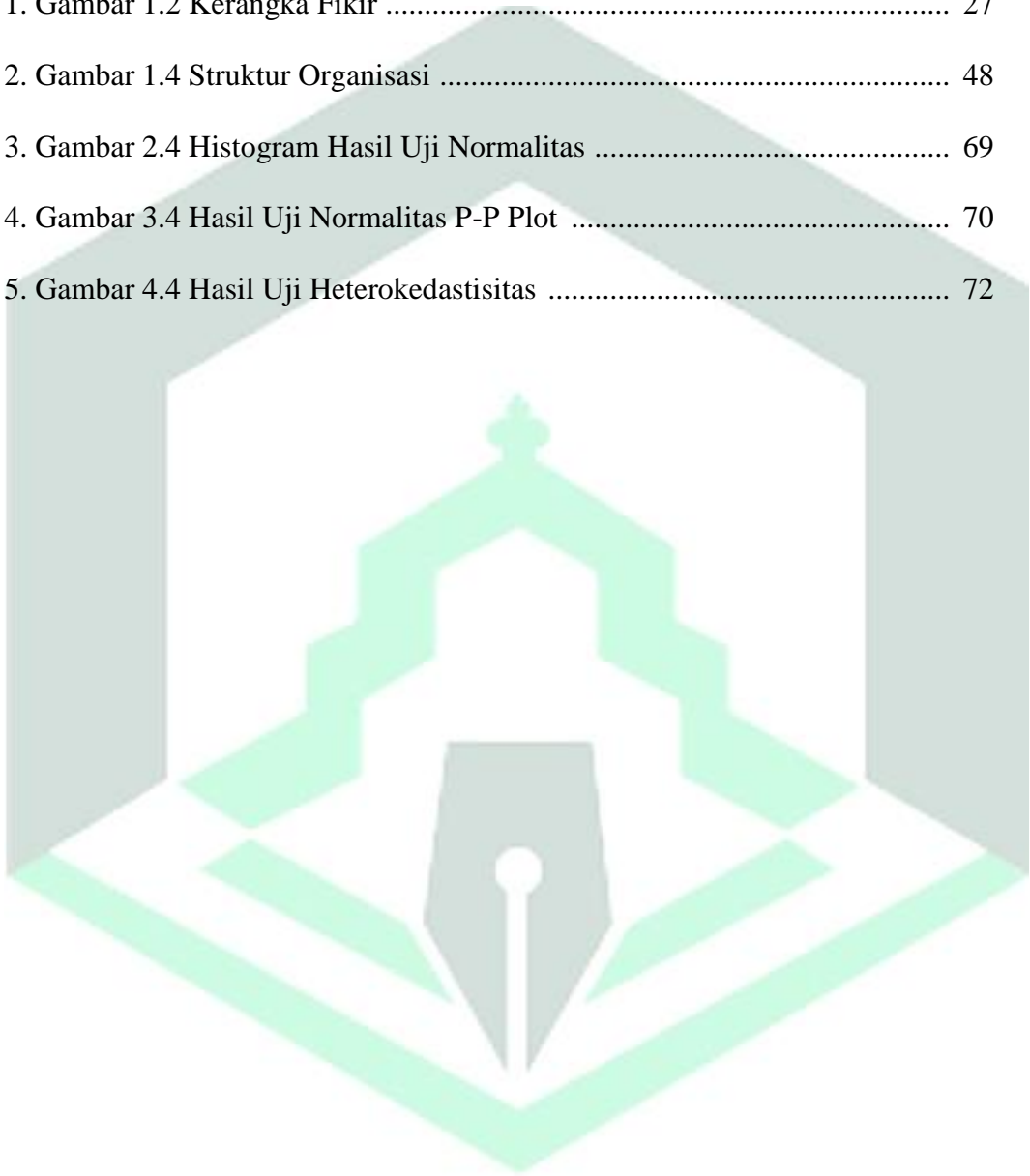
DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu	31
2. Tabel 3.2 Kriteria Pengujian Autokolerasi	42
3. Tabel 4.1 Hasil Uji Validitasi Disiplin Kerja (X1)	51
4. Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X2)	52
5. Tabel 4.3 Hasil Uji Instrument Produktivitas (Y)	52
6. Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	53
7. Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	54
8. Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja	54
9. Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan	55
10. Tabel 4.8 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X1.1)	56
11. Tabel 4.9 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X1.2)	56
12. Tabel 4.10 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X1.3)	57
13. Tabel 4.11 Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X1.4)	58
14. Tabel 4.12 Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan (X2.1)	58
15. Tabel 4.13 Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan (X2.2)	59
16. Tabel 4.14 Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan (X2.3)	59
17. Tabel 4.15 Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan (X2.4)	60
18. Tabel 4.16 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.1)	60
19. Tabel 4.17 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.2)	61

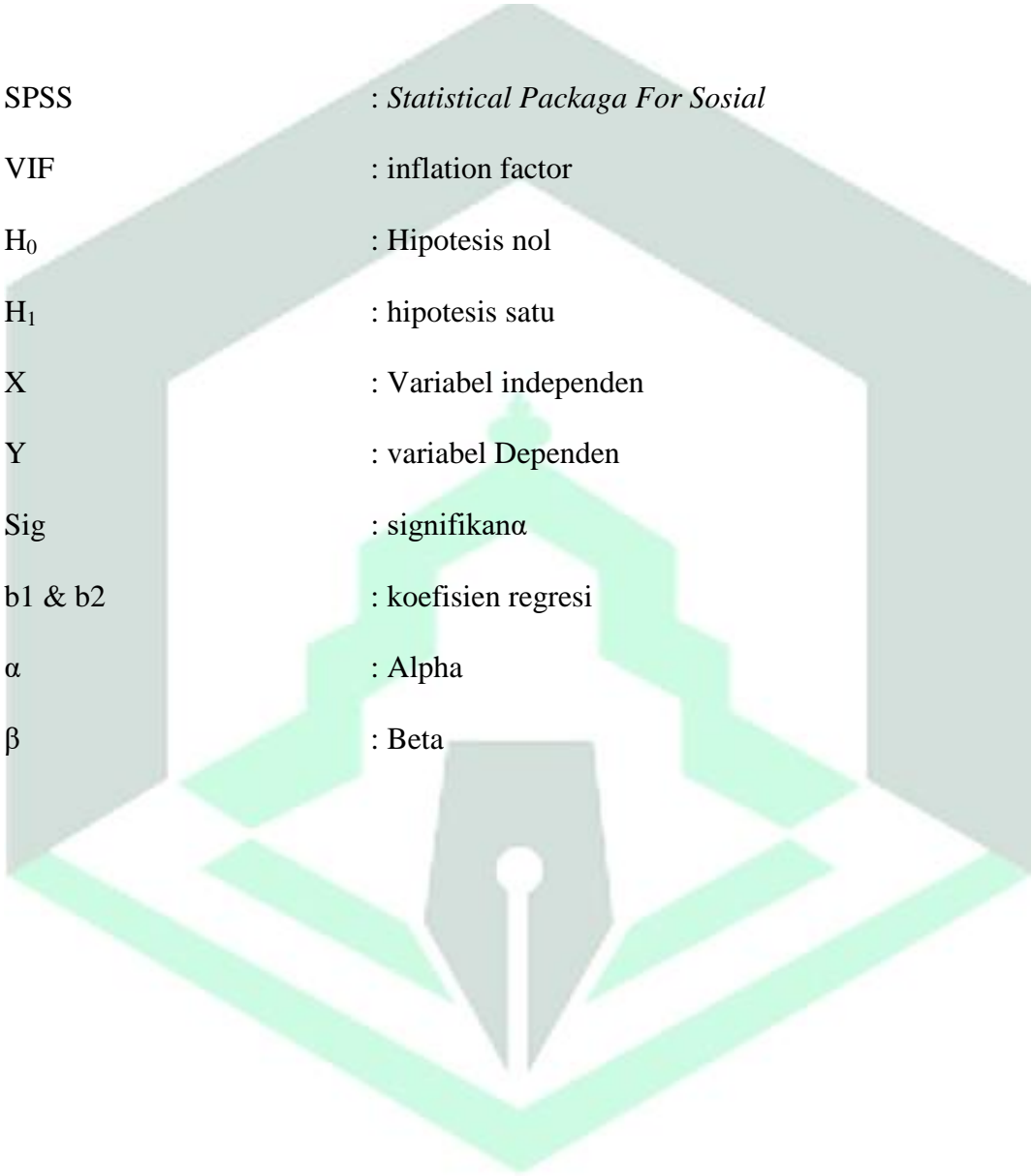
20. Tabel 4.18 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.3)	61
21. Tabel 4.19 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.4)	62
22. Tabel 4.20 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.5)	62
23. Tabel 4.21 Skor Kuesioner Produktivitas Kerja (Y.6)	63
23. Tabel 4.22 Jenis Kelamin	64
24. Tabel 4.23 Pekerjaan	64
26. Tabel 4.24 Lama Masa Kerja	66
24. Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas	68
25. Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas	71
26. Tabel 4.24 Hasil Uji Autokolerasi	74
27. Tabel 4.25 Anova Uji Linearitas Disiplin Kerja (X1)	75
28. Tabel 4.26 Anova Uji Linearitas Pelatihan Karyawan (X2)	75
29. Tabel 4.27 Hasil Uji Model Regresi	76
30. Tabel 4.28 Coefficient	78
31. Tabel 4.29 Anova Uji F	79
32. Tabel 4.30 Model Summary (R^2)	80

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.2 Kerangka Fikir	27
2. Gambar 1.4 Struktur Organisasi	48
3. Gambar 2.4 Histogram Hasil Uji Normalitas	69
4. Gambar 3.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	70
5. Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	72



DAFTAR ISTILAH



SPSS	: <i>Statistical Packaga For Sosial</i>
VIF	: inflation factor
H ₀	: Hipotesis nol
H ₁	: hipotesis satu
X	: Variabel independen
Y	: variabel Dependen
Sig	: signifikan α
b ₁ & b ₂	: koefisien regresi
α	: Alpha
β	: Beta

ABSTRAK

Lia, 2022, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba” Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bawah bimbingan oleh Akbar Sabani

Skripsi ini membahas Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana implementasi disiplin kerja dan pelatihan karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba; untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan populasi dan sampel. Populasinya adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yang terdiri dari 21 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik survey dan memberikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 21 karyawan. Data yang diperoleh berdasarkan data mentah dan diolah melalui uji SPSS 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,734 > 2,101$ dengan tingkat sig $0,014 < 0,05$ dan pada uji regresi linear berganda $0,308$. Sedangkan pelatihan karyawan (X2) berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,177 > 2,101$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ dan pada uji regresi linear berganda $0,366$. Sedangkan disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,959 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R square sebesar $0,0790$ menunjukkan besarnya kontribusi atau peran disiplin kerja dan pelatihan mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $79,0\%$ dan sisanya $21,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Pelatihan, Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa, proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun di akibatkan karena disiplin dan pelatihan kerja yang tidak optimal dalam bekerja.

Produktivitas kerja menurut payaman Simanjuntak adalah satu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.¹ Defenisi tersebut dijelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan

¹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI,2011), 141.

bawahan.² Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan memengaruhi produktivitas kerja. Apabila kedisiplinan sudah tidak dihiraukan maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, sebaliknya apabila kedisiplinan ditaati maka produktivitas kerja meningkat. Karena untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan adanya indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.³ Tidak hanya itu perlunya pelatihan juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan menurut Veithzal Rivai adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dilandasai dengan adanya indikator dalam pelatihan diantaranya materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan,

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 103.

³ Veitzhal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 599.

sarana dan fasilitas pelatihan dan peserta pelatihan.⁴ Salah satu bank syariah yang menggunakan pengukuran tingkat produktivitas kerja adalah bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba memiliki 21 karyawan yang didalamnya terdiri dari tiga divisi, di antaranya yaitu *Devisi Marketing yang meliputi Funding transaction service, Pawning Service Office, Sales Force, Micro Staff, Devisi Operasional yang terdiri dari Branch Operations dan Supervisor Manager, Customer Service, Operasional Staff, Teller, Driver, Security serta office Boy dan Devisi Support yang terdiri dari Pawning Appraisal dan Branch Manager*. Ketiga divisi tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba kepada pihak kepala manejer marketing mengungkapkan bahwa kedisiplinan dan pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam mendorong produktivitas kerja dalam perusahaan, dimana disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang dibutuhkan pada setiap perusahaan dan juga pelatihan kerja yang membuat karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan profesional.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa terdapat perbedaan antara teori tentang produktivitas kerja dengan fakta dilapangan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk menguji lebih lanjut, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan karyawan dalam**

⁴ Veitzhal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press,2014), 164.

Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, adapun rumusan masalah yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah implementasi disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba?
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Memberikan sumbangan hasil penelitian sebagai bahan referensi bagi mahasiswa IAIN Palopo untuk penelitian di masa yang akan datang dan menambah khasanah pustaka mengenai konsep disiplin kerja, pelatihan dan produktivitas kerja.

2. Secara Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, penelitian ini dapat diharapkan berguna sebagai sumber referensi untuk pengembangan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba ke depan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih menetapkan strategi yang lebih baik lagi.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini berguna memberikan tambahan wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan.
- c. Bagi calon peneliti, dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian dalam penyusunan penelitian ini akan disajikan dalam sistematika yang terdiri dari 3 (tiga) bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan. Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teori. Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang pendekatan jenis penelitian, fokus penelitian, definisi istilah, desain penelitian, data dan sumber data, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, pemeriksaan keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan tentang hasil pengujian instrument (validitas dan reliabilitas), hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V Penutup. Dalam bab ini akan membahas dan menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang relevan, digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rika Okana (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah Solo) adapun hasil dari penelitian ini adalah 1). Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 2). Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 3). Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 4). Disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pelatihan Persamaan dalam penelitian ini yaitu samasama menggunakan variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian oleh Rika Okana menggunakan variabel bebas terdiri dari disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan pelatihan (X3), sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan pelatihan karyawan (X2). Lokasi penelitian Rika secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Okana di BRI syariah Solo, sedangkan lokasi penelitian penulis di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.⁵

⁵ Okana, Rika, " Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Solo," Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga. 2017.

Denok Sunarsih (2018) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mercolade Tangerang adapun hasil dari penelitian ini adalah 1).Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. 2). Seleksi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 3). Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. 4). Rekrutmen, seleksi dan Persamaan dalam penelitian ini yaitu samasama menggunakan variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Denok Sunarsih adalah skripsi ini meneliti terkait rekrutmen, seleksi dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian penulis hanya meneliti terkait produktivitas kerja karyawan dan Lokasi penelitian Denok Sunarsih di PT. Mercolade pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Tangerang, sedangkan lokasi penelitian penulis di Bank Syaria Indonesia KCP Masamba.⁶

Sulis Arifah (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen) hasil penelitian ini adalah 1).Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2). Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin

⁶ Sunarsi, Denok," *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*," Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan, 1. Pamulang: Universitas Pamulang. 2018.

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sulis Arifah adalah menggunakan tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti variabel terkait pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan lokasi penelitian Sulis Arifah di PT. terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Sedangkan lokasi penelitian penulis di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.⁷

B. Kajian Teori

Disiplin kerja dan pelatihan karyawan walaupun memberikan pengaruh yang sedikit bagi masing masing karyawan tentu hal tersebut dapat memberikan dampak baik bagi produktivitas kerja, hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rika Okana yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bank BRI Syariah Solo menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 26,2%, fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 03,6%, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 33,0% dan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja secara bersama- sama berpengaruh sebesar 38,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian oleh Rika Okana menggunakan variabel disiplin kerja fasilitas kerja pelatihan

⁷ Arifah, Sulias, “ *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan*. Salatiga: IAIN Salatiga. 2018.

dan produktivitas kerja di BRI Syariah Solo, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan pelatihan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelakasakan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin (disciplinary action) sebagaimana diterapkan oleh Henry Simamora, menuntun suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan-tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.⁸

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu⁹:

⁸ Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009). 290-291.

⁹ Raditiya Singgih Jatilaksono, *” Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan “*, Raditiya Singgih Jatilaksono, 20 (2006), 592.

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu membantu karyawan yang mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang. Dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.¹⁰

- 1) Aturan tungku panas, pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (hot stove rule). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
- 2) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan

¹⁰ Veitzhal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2004), 600

tindakan tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebgaiian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

- 3) Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberi peringatan yang sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka mereka memilih demikian.
- 4) Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.¹¹
- 5) Membakar tanpa membeda-bedakan. Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih Supervisor menitih beratkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang buruk. Cara yang paling efektif mencapai tujuan ini adalah melakukan konseling korektif. supervisor lebih menekankan bagaimana masalah disiplin tersebut dapat dipecahkan. Supervisor mengambil

¹¹ Vietzhal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2004) 601

tindakan disiplin dalam lingkungan yang suportif, memuaskan pada perbaikan kinerja dari pada penjatuhan hukuman.¹²

- 6) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.
- 7) Tindakan disiplin positif dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukumannya hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan Supervisor. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu Supervisor mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya.

Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku- perilaku mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab atas konsekuensi dan tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-

¹² Vietzhal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Press, 2004) 602-603

persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah mengkomunikasikan persyaratan- persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan. Setiap orang mesti mengetahui pada saat diangkat jadi pegawai dan seterusnya, apa yang diharapkan oleh penyelia dan manajemen. Standar-standar kinerja hendaklah wajar, dapat dicapai dengan upaya yang masuk akal, dan konsisten dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Supervisor setidaknya mengkomunikasikan jenis perilaku karyawan yang diharapkan dari pada sekedar membeberkan daftar larangan yang berlimpah.

Firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Terjemahannya:

"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)" Tafsir Ash-Shaghir/Fayiz bin Sayyf As-Sariih, dimuraja'ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah Bin Abdul Aziz al-'Awaji, professor tafsir Univ Islam Madina. ¹³

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan berbagai langkah yang akan

¹³ "Surah An-Nisa - 1-176 - Quran.com." <https://quran.com/an-nisa>. (Diakses pada 10 Agustus 2022).

meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir, yakni pemecatan. Sehingga pun begitu, disiplin positif mengganti hukuman yang digunakan dalam disiplin progresif dengan sesi-sesi konseling antara karyawan dan Supervisor. Sesi-sesi ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan yang lalu dan memulai rencana untuk membuat suatu perubahan positif dalam perilakunya. Alih-alih tergantung pada ancaman-ancaman dan hukuman-hukuman Supervisor memakai keahlian-keahlian konselling untuk memotivasi para karyawan supaya berubah. Alih-alih menimpakan kesalahan pada karyawan, Supervisor menekankan pemecahan masalah secara kolaboratif.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veitzhal Rivai Zainal disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:¹⁴

Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisiensi.

¹⁴ Raditiya Singgih Jatilaksono, “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, Rditiya Singgih Jatilaksono, 20 (2006), 592.

4) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/ stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.¹⁵

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Firman Allah dalam QS Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi:

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

¹⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2013), 115

Terjemahannya:

”Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. Tafsir Ash-Shaghir/Fayiz bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja’ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah Bin Abdul Aziz al-’Awaji, professor tafsir Univ Islam Madina.¹⁶

2. Metode Pelatihan

Apabila pegawai sering dirotasi, maka pelatihan bagi pegawai tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan. Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan antara lain:¹⁷

1. Praktik kerja langsung (on the job training)

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung pegawai untuk memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai, karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

¹⁶ “Surah Al-Isra ayat 70: Arab-Latin dan Artinya-Tafsir Web” <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html>. (Diakses pada 10 Agustus. 2022).

¹⁷ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2006), 192

- a) Formal, pimpinan langsung pegawai menunjuk seorang pegawai senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apakah yang dilakukan oleh pegawai senior.
- b) Informal, pimpinan langsung pegawai menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya. Kelebihan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan terlibat langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatannya sering tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika instruktur maupun yang ditunjuk untuk memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2. Vestibule

Vestibule merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (trainer specialist). Melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan. Salah satu bentuk vestibule adalah simulasi. Simulasi adalah merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ke tempat pekerjaannya, maka ia akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

3. Apprenticeship

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relatif tinggi. Program magang ini bisa mengombinasikan antara on the job training dengan pengalaman, serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

4. Kursus keahlian

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain diluar bidang pekerjaanya, misalnya kursus bahasa Inggris, Akuntansi, Manajemen, Kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus- kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program. pembelajaran, dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.¹⁸

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum

¹⁸ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Andi: Yogyakarta, 2015), 184

melakukan pelatihan akan di jelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan.¹⁹

Tujuan pelatihan dikemukakan oleh Beach (1988: 359) antara lain:

1. Dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang di hadapi.
3. Pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkath laku para karyawan dalam melakukan pekerjaanya.
4. Pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.
5. Pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi jjuaga jangka panjang yaitu mempersiapkankaryawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan purasahaan.
6. Dengan Pelatihan Diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi hingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

4. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan Veitzhal Rivai Zainal antara lain:²⁰

¹⁹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2013) , 115

²⁰ Vietzhal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*(Jakarta: Rajawali Press, 2014), 163.16.

1. Materi yang dibutuhkan Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhandalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diberikan.
2. Metode yang digunakan Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan Mencari sumber- sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
4. Sarana dan fasilitas pelatihan peserta Sarana dan fasilitas pelatihan peserta merupakan pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta pelatihan Peserta pelatihan sangat penting untuk menghitung tipe pekerja dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas di dalam perusahaan tidak akan terlaksana. Sedangkan karyawan menurut Hasibuan adalah orang penjual jasa, baik pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.²¹

b. Jenis Karyawan

²¹ Fanny Anggryawan, "Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan Di Samarinda," Ilmu Komunikasi, 4 (2017), 26

Jenis- jenis karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu:²²

- 1) Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan. Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.
- 2) Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu- waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Nilai hasil yang dicapai disebut luara atau output. Nilai semua bahan yang digunakan dinamakan masukan atau input²³. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses

²² Hasibuan, “ *Pengertian karyawan dan jenis-jenis karyawan diperusahaan*” (2002) <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-diperusahaan/> (Diakses pada tanggal 30 juli 2021, pukul 14:00)

²³ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI,2011),

menghasilkan sumber daya yang digunakan yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.²⁴

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَّا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Terjemahannya:

“Barang siapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).²⁵

Defisini produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.²⁶

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:²⁷

141.

²⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta,1992), 17.

²⁵ "Lengkap! 5 Hadis Nabi Tentang Keharusan Bekerja Keras - Akurat.co." 6 Apr. 2021, <https://akurat.co/lengkap-5-hadis-nabi-tentang-keharusan-bekerja-keras>. (Diakses pada 10 Agustus 2022).

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana,2009), 99.

²⁷ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI,2011)

- 1) Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan- kesalahan yang pernah dilakukan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dengan bawahan Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan dikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Pandji Anoraga menyatakan bahwa Produktivitas kerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri merasa

sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:²⁸

- 1) Kemampuan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas- tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masingmasing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana,2009), 104

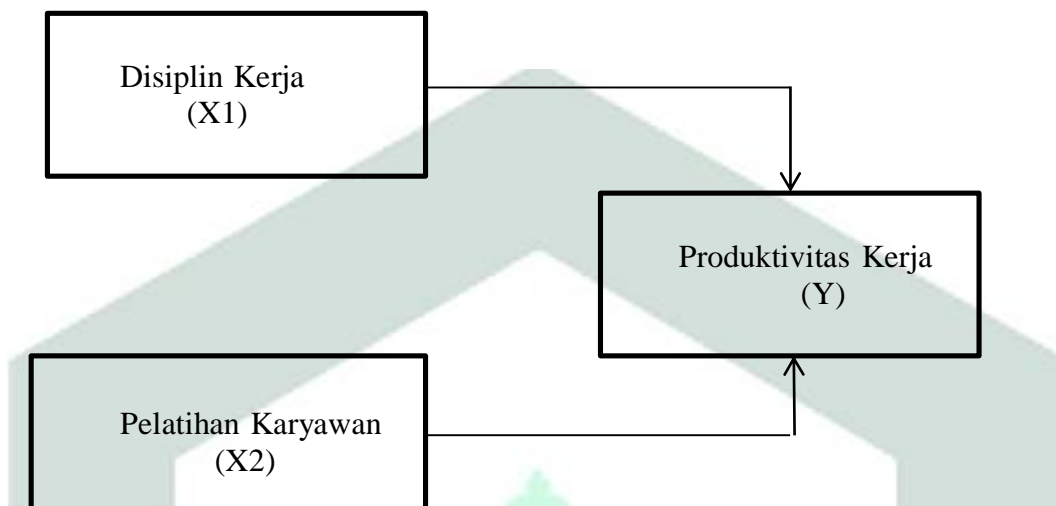
dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

- 4) Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apakah yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor hukum yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis

peraturan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, adapun kerangka pikir dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1.2

Kerangka pikir

Kerangka pikir di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja (X1) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pelatihan karyawan (X2) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta disiplin kerja dan pelatihan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Penyusun kerangka pikir ini mengacu pada buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif R&D oleh Sugiyono.²⁹

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk

²⁹ Sugiyono, *Metodologi penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 64.

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik dengan data.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³⁰

Menurut Anoraga (1997) produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulis Arifah (2018) menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja tinggi, jika disiplin kerja rendah maka produktivitas kerja rendah, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

³⁰ Veitzhal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Rajawali press. (2014), 599.

H₁ : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.³¹

Menurut Simanjuntak (2012), produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budin (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika pelatihan baik produktivitas kerja tinggi, jika pelatihan buruk maka produktivitas kerja rendah, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

H₂ : Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

³¹ Veitzhal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Rajawali press. (2014), 163

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif yang dimana pendekatan ini merupakan penelitian yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, menggunakan instrument, analisis data dan hipotesis untuk menguji penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun waktu dan lokasi penelitian yang diambil dalam melakukan penelitian ini adalah pada tanggal 14 Maret 2022 sampai 14 April 2022, dan lokasi penelitian yang diambil dalam melakukan penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Definisi	Variabel
1.	Disiplin Kerja (Vietzhal Rivai Zainal, dkk,2005).	(Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan c. Tingkat kewaspadaan

mengubah suatu perilaku tinggi
serta sebagai suatu upaya d. Bekerja etis
untuk meningkatkan
kesadaran dan kesediaan
seseorang menaati
peraturan perusahaan dan
norma- norma sosial
yang berlaku

2.	Pelatihan Karyawan (Vietzhal Rivai, 2004)	Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.	<p>a. Materi yang dibutuhkan</p> <p>b. Metode yang digunakan</p> <p>c. Kemampuan instruktur pelatihan</p> <p>d. Sarana dan fasilitas pelatihan</p> <p>e. Peserta pelatihan</p>
----	--	---	--

3.	Produktivitas Kerja (Edy Sutrisno, 2009).	Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang-barang)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri.
----	---	--	--

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya. Menurut Sugiyono 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.³² Populasi yang akan diambil peneliti adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba berjumlah 21 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

³² Sugiyono, *Metodolog Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 80.

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu.³³ Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada peneliti ini, jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba ada 21 orang. Maka yang menjadi sampel adalah 21 orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau pengumpulan data adalah suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau untuk mengukur mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.³⁴ Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner dalam penelitian ini ada tiga bagian yaitu pernyataan/ pertanyaan yang berhubungan dengan disiplin kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Responden cukup memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban

³³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 81

³⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

yang tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan 4 pilihan/ skala dalam menentukan sikap dalam fenomena sosial yang dinyatakan dalam pernyataan/ pertanyaan di kuesioner/ angket tersebut.

Dimasing-masing instrumen akan diberikan jawaban dan nilai berdasarkan skala likert diantaranya:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) (diberi nilai 1)
2. Tidak Setuju (TS) (diberi nilai 2)
3. Kurang Setuju (KS) (diberi nilai 3)
4. Setuju (TS) (diberi nilai 4)
5. Sangat Setuju (SS) (diberi nilai 5)

F. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian karena tujuan utama adalah mendapatkan data.

Dalam penelitian ini metode data yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan data adalah metode survey, survey merupakan metode pengumpulan data primer dari sekelompok individu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden individu.³⁵

G. Tehnik Pengelolaan dan Analisis Data

1. Tehnik Pengolahan Data

Pengelolaan data adalah suatu proses untuk memproses data atau angka ringkasan berdasarkan kelompok data mentah. Data atau angka

³⁵ Sugiyono, *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012),

ringkasan berdasarkan kelompok data mentah. Data atau angka ringkasan dapat berupa jumlah (total), presentase, rata-rata, dan sebagainya. Pengelolaan data menggunakan menggunakan teknik statistik yang dilakukan berdasarkan jenis variabel/data kategori maupun numeric, dapat dilakukan dengan menggunakan komputer dengan aplikasi pengelolaan data seperti Ms Excel SPSS (Statistical and Service Solution) dan aplikasi lainnya yang dapat di gunakan untuk mengelola data berbasis statistik.

2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur panjang meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.³⁶

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor pertanyaan dengan total skor.³⁷ Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 121

³⁷ Iman Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 53.

yang digunakan dalam penelitian ini di anggap valid. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid atau gugur. Nilai r_{tabel} dicari dengan *degree of freedom* (df) =n-2, dimana n adalah jumlah sampel dan alpha atau tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.³⁸ (table nilai r *product moment*). Untuk mengukur tingkat kevalidan diuji dengan rumusan kolerasi *product moment*. Rumus kolerasi *product moment* yaitu:³⁹

$$r_{hitung} = \frac{n \sum_{i=1}^n xy - \sum_{i=1}^n x \sum_{i=1}^n y}{\sqrt{[\sum_{i=1}^n x^2 - (\sum_{i=1}^n x)^2][\sum_{i=1}^n y^2 - (\sum_{i=1}^n y)^2]}}$$

Keterangan:

x = jumlah sampel

r = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n.⁴⁰

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha $\alpha > 0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika

³⁸ Iman Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 53.

³⁹ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS 17*(Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 77

⁴⁰ Imam Ghosali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, 54-55

cronbach's alpha $\alpha < 0,60$ Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Statistic uji sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefesien reabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^2 = Varian total

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS version 24 yaitu dengan cara pilih menu *analysis > correlate > bivariate > ok*. Lalu lihat pada tabel *correlation* pada kolom persen correlation alpha.⁴¹

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik penelitian. Dalam penelitian ini ada 3 uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas Data

⁴¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 54-55.

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Statistic uji:

$$D_{max} = \left\{ \frac{f_i}{n} - \left[\frac{f_{ki}}{n} - (p \leq z) \right] \right\}$$

Dimana:

n = Jumlah data

f_i = Frekuensi

f_{ki} = Frekuensi kumulatif

Pengelolaan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu *analyze > regression > klik statistics pilih covariance matrix, colinierity diagnostic > ok*, selanjutnya lihat pada tabel coefficient pada kolom *tolerance* dan VIF.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi

yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.⁴² Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁴³

Pengelola data yang digunakan IBM SPSS 24 yaitu *analyze > regression > linear > klik statistic* lalu pilih *covariance matrix, colinierity diagnostic > ok*, selanjutnya lihat pada tabel coefficient pada kolom *tolerance* dan VIF.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.⁴⁴ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).⁴⁵

⁴² Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), 81.

⁴³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

⁴⁴ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), 97.

⁴⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139.

Uji heterokedasitas dengan menggunakan uji glejser yaitu mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengolahan data IMB SPSS 24 yaitu dengan meregres variabel dengan mendapatkan variabel residual (Ut) pada tampilan linear regression dengan mengaktifkan Unstandardzed residual kemudian absolutkan nilai residual (AbsUt) dengan menu transform < compute variabel > regresikan (AbsUt) sebagai variabel dependen dan variabel disiplin kerja da pelatihan sebagai variabel independen dengan cara *analyze > regression > linear > ok*. Lihat hasil pada tabel coefficient (a) pada kolom sig. apabila nilai sig. > 0,05 tidak terjadi heterokedasitas.

4) Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan apakah dalam model regresi ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada priode t-1 (sebelumnya), jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi. Cara mendeteksi terjadinya autokolerasi dengan metode durbin-wilson, uji durbin wilsonhanya digunakan untuk autokolerasi tingkat satu (*first Order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak adanya variabel lagi diantara variabel bebas. Hipotesis yang akan di uji yaitu:

H_0 : Tidak ada autokolerasi

H_1 : Ada autokolerasi

Pengolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > regression > linier > klik statistic pilih durbin-wilson, estemates, covariance matrix, model fit, colinearity diagnostic > ok*, selanjutnya lihat pada tabel model summry pada kolom durbin-wilson.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokolerasi:

Tabel 3.2
Kriteria Pengujian Autokolerasi

Hipotesis	Keputusan	Jika
Tidak ada kolerasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada kolerasi positif	No desicison	$dl < d < du$
Tidak ad kolerasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada kolerasi negative	No desicison	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada kolerasi positif atau negative	Tidak tolak	$du < d < 4-du$

5). Uji linier

Uji linier ini adalah uji untuk melaksanakan uji regresi, yaitu untuk mengetahui apakah antara variabel independen/ bebas (X) dan variabel dependen (Y) itu berbentuk linear (garis lurus) atau tidak. Kriteria yang digunakan dalam uji liniaritas ini adalah apabila ini P- value atau ditunjuk nilai sig. > 0,05 maka data tidak linear atau non linear. Apabila data tersebut berbentuk linear maka uji akan dilanjutkan ke uji regresi linear berganda.⁴⁶

⁴⁶ Andita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha 2016), 55.

Pengolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > compare mean > means > klik options lalu pilih test of linierity > ok*, selanjutnya lihat pada tabel ANOVA tabel pada kolom *deviation from linierity*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja dengan dua variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan pelatihan karyawan. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁴⁷

$$y = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat/ variabel dependen

X = Variabel bebas/ variabel independen

$\beta_0, \beta_1, \beta_2$ = Parameter-parameter yang populasinya tidak di ketahui

5. Uji Hipotesis

a. Uji t atau persial

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

⁴⁷ Andita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha 2016), 127.

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

b. Uji f atau Simultan

Uji ini digunakan untuk ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simulta.⁴⁸

1. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > regression > linier > ok*, selanjutnya lihat pada tabel ANOVA pada kolom sig.

c. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

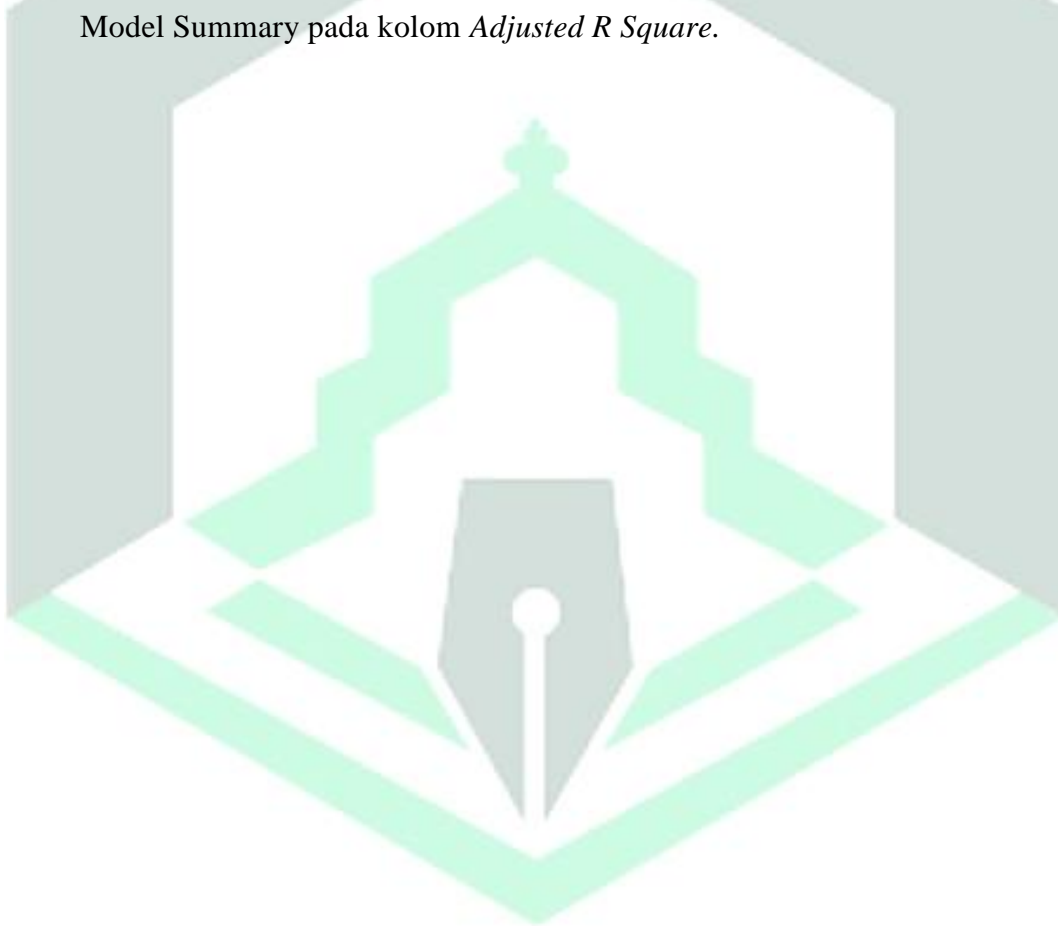
Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan

⁴⁸ Danang Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 199.

mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.⁴⁹

Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.⁵⁰

Pengelolaan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > regression > linier > ok*, selanjutnya lihat pada tabel Model Summary pada kolom *Adjusted R Square*.



⁴⁹ Purbayu Budi Santosadan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), 144.

⁵⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), 44.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia.

Bank syariah memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga decade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas serta memiliki kapasitas

permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Aalamiin).⁵¹

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Berikut ini visi misi Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara:

Visi:

Top 10 global Islamic Bank.

Misi:

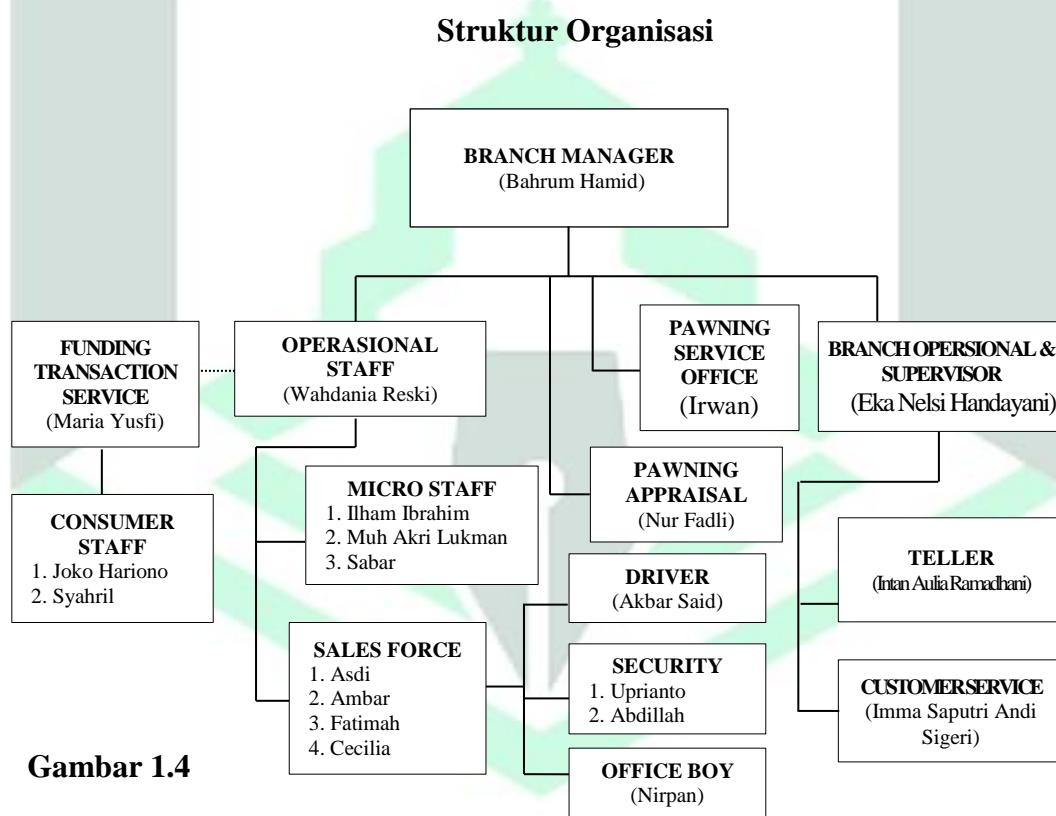
- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)

⁵¹ "Sejarah bank Syariah Indonesia" https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html. (Diakses pada 27 Maret 2022).

- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.⁵²

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Struktur organisasi menjadi hal yang wajib untuk mengatur dan menjalankan semua kegiatan dalam perbankan karena dapat menentukan organisasi itu sendiri. Berikut struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.



Gambar 1.4

⁵² “Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia”, https://ir.bankbsi.co.id/vision_mission.html (diakses pada tanggal 27 maret 2022).

4. Job Description (Uraian Tugas)

- a) Branch Manager merupakan struktur tertinggi di kantor cabang yang memiliki tugas mengarahkan dan mengkoordinasikan rencana kerja anggaran di kantor cabang dan kantor cabang pembantu, serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaannya, serta mengkoordinasi pelaporannya untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan rencana kerja anggaran yang ditetapkan.
- b) Branch Operasional dan Supervisor Manager bertugas melakukan persetujuan otoritas transaksi sesuai dengan kewenangan yang diberikan dan prosedur yang berlaku di bank Syariah Indonesia.
- c) Pawning Service Office bertugas merealisasi pelaksanaan penagihan sesuai target yang diterapkan.
- d) Pawning Appraisal bertugas untuk memberikan nilai berupa angka dan penaksiran atas benda nyata yang dilakukan melalui proses analisa oleh profesional
- e) Consumer Staff bertugas melayani pertanyaan-pertanyaan yang diajukan nasabah . memberikan informasi yang di inginkan nasabah mengenai suatu produk selengkap mungkin. Melakukan penanganan terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh konsumen serta membina hubungan baik dengan konsumen.
- f) Micro Staff bertugas untuk mencari nasabah, menganalisa nasabah dan maintain nasabah. Monitoring pembiayaan, membuat rencana pemasaran harian dan bulanan.

- g) Funding Transaction Service bertugas untuk mencari nasabah untuk mempromosikan, memasarkan, memperkenalkan produk dari Bank Syariah Indonesia.
- h) Operasional Staff bertugas untuk mengelola segala bentuk kegiatan berlangsung di dalam perusahaan.
- i) Teller bertugas untuk melaksanakan dan bertanggung jawab atas transaksi operasional tunai dan non tunai yang di prosesnya berdasarkan intruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang diterapkan.
- j) Customer Service bertugas untuk melayani nasabah, memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi operasional sesuai dengan kewenangannya, berdasarkan intruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah diterapkan.
- k) Sales Force bertugas untuk melakukan pemasaran produk mikro Bank Syariah Indonesia kepada calon nasabah disekitar komunitasnya sesuai radius yang disetujui antara lain di pasar dan lingkungan pasar.
- l) Driver bertugas dalam transportasi, mengatur dan menjemput pimpinan atau karyawan ketika diperlukan dan memelihara kendaraan kantor.
- m) Security bertugas untuk menjaga keamanan kantor, memantau setiap nasabah yang keluar masuk kantor serta selalu siap menghadapi situasi yang terjadi.
- n) Office Boy bertugas untuk menjaga kebersihan kantor untuk kenyamanan karyawan dan nasabah serta membantu karyawan lain ketika dibutuhkan.

5. Hasil Pengujian Inastrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak valid atau gugur.

Nilai r_{tabel} dicari dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel dan α atau tingkat signifikansi 0,05 atau 5% (tabel nilai *r product moment*). Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja, pelatihan karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

a. Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,871	0,4132	Valid
X1.2	0,966	0,4132	Valid
X1.3	0,931	0,4132	Valid
X1.4	0,903	0,4132	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel di atas variabel disiplin kerja terdapat 4 item pertanyaan dan dari sampel (N) = 21 sebesar 0,4132. Sehingga setelah dilakukan pengujian

validasi, semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua item variabel disiplin kerja disebarkan pada responden asli.

b. Validitas Instrumen Pelatihan (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,922	0,4132	Valid
X2.2	0,922	0,4132	Valid
X2.3	0,897	0,4132	Valid
X2.4	0,900	0,4132	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel di atas variabel pelatihan karyawan terdapat 4 item pertanyaan dan dari sampel (N) = 21 sebesar 0,4132. Sehingga setelah dilakukan pengujian validasi, semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua item variabel pelatihan karyan disebarkan pada responden asli.

c. Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.3
Hasil Uji Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,849	0,4132	Valid
Y.2	0,846	0,4132	Valid
Y.3	0,892	0,4132	Valid
Y.4	0,912	0,4132	Valid
Y.5	0,868	0,4132	Valid

Y.6	0,839	0,4132	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Tabel di atas instrumen produktivitas karyawan terdiri dari 6 item pertanyaan dan dari sampel (N) = 21 sebesar 0,4132. Sehingga setelah dilakukan pengujian validitas dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item valid dan sebarakan pada responden asli.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dan penggunaan alat pengukuran yang sama. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) apabila *cronbach's alpa* $> 0,60$ dan diktakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpa* $< 0,60$. Jumlah responden sebanyak 21 responden untuk try out (uji coba). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja, pelatihan karyawan dan produktivitas kerja.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Disiplin Kerja	0,936	Reliabel
Pelatihan Karyawan	0,930	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,928	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpa* $> 0,60$, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliable.

Adapun tingkat reliabilitas pernyataan variabel disiplin kerja (X1), pelatihan karyawan (X2) dan produktivitas kerja (Y) berdasarkan output SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	4

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,936 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang lulus pada uji validitas adalah sangat reliable.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,930 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang lulus pada uji validitas adalah sangat reliable.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari hasil analisis diperoleh nilai alpha sebesar 0,928 dan nilai ini lebih besar dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang lulus pada uji validitas adalah sangat reliable.

6. Hasil Pengujian Deskripsi

Variabel dalam penelitian terdiri dari disiplin kerja (X1) dan pelatihan karyawan (X2) sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

a. Hasil Kuesioner

a) Hasil Skor Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.8**Skor Kuesioner Disiplin Kerja X1.1**

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	1	4.8	4.8	9.5
	S	6	28.6	28.6	38.1
	SS	13	61.9	61.9	100.0

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan disiplin kerja (X1.1) adalah menyatakan tidak setuju 48%, kurang setuju 4,8%, setuju 28,6%, sangat setuju 61,9%

Tabel 4.9**Skor Kuesioner disiplin kerja X1.2**

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	2	9.5	9.5	14.3
	S	9	42.9	42.9	57.1
	SS	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan disiplin kerja (X1.2) adalah menyatakan sangat tidak setuju 4,8%, kurang setuju 9,5%, setuju 42,9%, sangat setuju 42,9%.

Tabel 4.10

Skor kuesioner disiplin kerja X1.3

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	1	4.8	4.8	9.5
	S	6	28.6	28.6	38.1
	SS	13	61.9	61.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan disiplin kerja (X1.2) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, kurang setuju 4,8%, setuju 61,9%, sangat setuju 61,9%.

Tabel 4.11

Skor Kuesioner Disiplin Kerja X1.4

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	S	8	38.1	38.1	42.9
	SS	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan disiplin kerja (X1.4) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, setuju 38,1%, sangat setuju 57,1%.

b) Hasil Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan (X2)

Tabel 4.12

Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan X2.1

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	1	4.8	4.8	9.5
	S	9	42.9	42.9	52.4
	SS	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan pelatihan karyawan (X2.1) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, kurang setuju 4,8%, setuju 42,9%, sangat setuju 47,6%.

Tabel 4.13

Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan X2.2

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	1	4.8	4.8	9.5
	S	9	42.9	42.9	52.4

	SS	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan pelatihan karyawan (X2.2) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, kurang setuju 4,8%, setuju 42,9%, sangat setuju 47,6%.

Tabel 4.14
Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan X2.3

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	2	9.5	9.5	14.3
	S	7	33.3	33.3	47.6
	SS	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan pelatihan karyawan (X2.3) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, kurang setuju 9,65%, setuju 33,3%, sangat setuju 52,4%.

Tabel 4.15
Skor Kuesioner Pelatihan Karyawan X2.4

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8

	S	8	38.1	38.1	42.9
	SS	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan pelatihan karyawan (X2.4) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, setuju 38,1%, sangat setuju 57,1%.

c) Hasil Skor Kuesioner Produktivitas Karyawan

Tabel 4.16

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	S	8	38.1	38.1	42.9
	SS	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.1) adalah menyatakan tidak setuju 4,8%, setuju 38,1%, sangat setuju 57,1%.

Tabel 4.17

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	9.5	9.5	9.5

	S	10	47.6	47.6	57.1
	SS	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.2) adalah menyatakan sangat tidak setuju 9,5%, setuju 47,6%, sangat setuju 42,9%.

Tabel 4.18

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	1	4.8	4.8	9.5
	S	9	42.9	42.9	52.4
	SS	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.3) adalah menyatakan sangat tidak setuju 4,8%, kurang setuju 4,8%, setuju 42,9%, sangat setuju 47,6%.

Tabel 4.19

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.8	4.8	4.8
	S	12	57.1	57.1	61.9

	SS	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.4) adalah menyatakan sangat tidak setuju 4,8%, setuju 57,1%, sangat setuju 38,1%.

Tabel 4.20

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.8	4.8	4.8
	TS	1	4.8	4.8	9.5
	S	12	57.1	57.1	66.7
	SS	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.5) adalah menyatakan sangat tidak setuju 4,8%, tidak setuju 4,8%, setuju 57,1%, sangat setuju 33.3%.

Tabel 4.21

Skor Kuesioner Produktivitas Kerja Y

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	4.8	4.8	4.8
	KS	2	9.5	9.5	14.3

S	12	57.1	57.1	71.4
SS	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan tanggapan responden tentang kuesioner item pertanyaan produktivitas karyawan (Y.4) adalah sangat tidak setuju 4,8%, kurang setuju 9,5%, setuju 57,1%, sangat setuju 28,16%.

b. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, jabatan, lama masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

a. berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.22
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	13	61,9%
Perempuan	8	38,1%
Jumlah	21	100%

Berdasarkan tabel diatas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 21 responden yang berjenis kelamin laki-laki

berjumlah 13 atau 61,9% responden dan perempuan berjumlah 8 responden atau 38,1% responden.

b. berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.23

Pekerjaan

Pekerjaan	Responden	Persentase
Branch Manager	1	4,8%
Branch Operational & Supervisor Manager	1	4,8%
Funding Transaction Service	1	4,8%
Operasional Staff	1	4,8%
Pawning Service Office	1	4,8%
Pawning Appraisal	1	4,8%
Teller	1	4,8%
Customer Service	1	4,8%
Customer Staff	2	9,5%
Micro Staff	3	14,3%
Sales Force	4	19,0%

Driver	1	4,8%
Security	2	9,5%
Office Boy	1	4,8%
Jumlah	21	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah reponden yang bekerja sebagai branch manager sebanyak 1 atau 4,8% responden, branch opsional dan supervisor manager sebanyak 1 atau 4,8% responden, funding transaction serve sebanyak 1 atau 4,8% responden, operasional staff sebanyak 1 atau 4,8% responden, pawning service office sebanyak 1 atau 4,8% responden, pawning appraisal sebanyak 1 atau 4,8% responden, teller sebanyak 1 atau 4,8% responden, customer service sebanyak 1 atau 4,8% responden, customer staff sebanyak 2 atau 9,5% responden, micro staff sebanyak 3 atau 14,3% responden, sales force, driver sebanyak 4 atau 19,0% responden, security sebanyak 2 atau 4,95% responden dan office boy sebanyak 1 atau 4,8% responden.

c. Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.24

Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Responden	Persentase
7 Tahun	2	9,5%

6 Tahun	1	4,5%
5 Tahun	4	19,0%
4 Tahun	3	14,4%
3 tahun	3	14,3%
2 Tahun	4	19,0%
1 Tahun	1	4,8%
8 bulan	1	4,8%
3 Bulan	1	4,8%
2 Bulan	1	4,5%
Jumlah	21	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang lama masa kerjanya 7 tahun 2 atau 9,5% responden, 6 tahun 1 atau 4,8% responden, 5 tahun 4 atau 19,0% responden, 4 tahun 3 atau 14,3% responden, 3 tahun 3 atau 14,3% responden, 2 tahun 4 atau 19,0% responden, 1 tahun 1 atau 4,8% responden, 8 bulan 1 atau 4,8% responden, 3 bulan 1 atau 4,8% responden dan 2 bulan 1 atau 4,8% responden.

7. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Dari data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

1. Kolmogorov

Tabel 4.25
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47300260
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.109
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

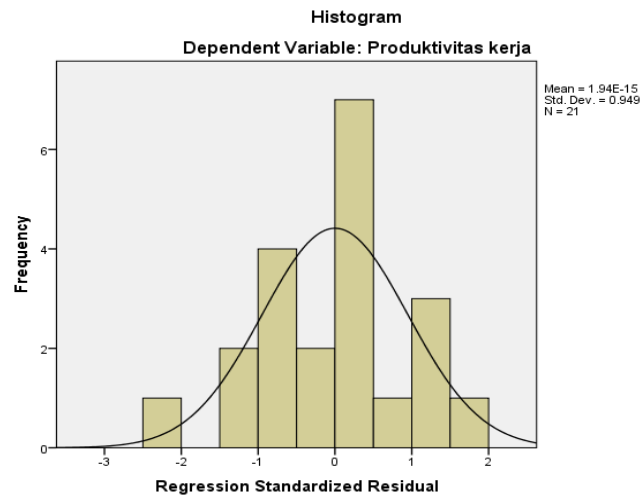
Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Dari tabel diatas hasil output data tersebut terlihat bahwa uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha = 0,5$) yaitu $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data distribusi normal.

2. Histogram

Gambar 2.4

Histogram Hasil Uji Normalitas



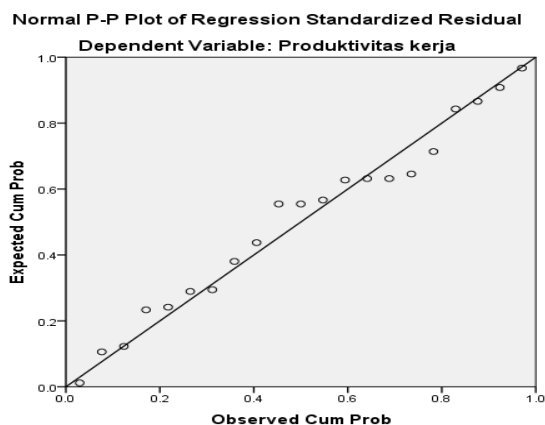
Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan gambar histogram pada gambar 4.1, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara memiliki kemiringan yang seimbang sehingga membentuk menyerupai gunung maka bisa dikatakan normal.

3. P-P Plot

Gambar 3.4

Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.215	2.029		1.585	.130		
Disiplin Kerja	.308	.142	.505	2.177	.043	.265	3.778
Pelatihan Karyawan	.366	.218	.389	1.677	.111	.265	3.778

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24

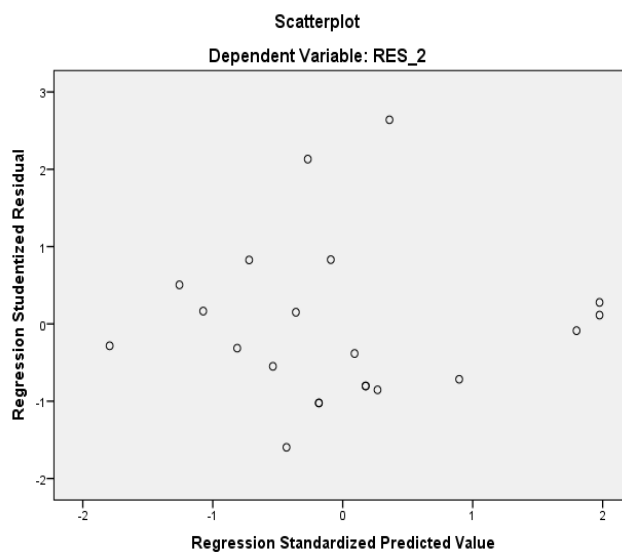
Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF 3.778 untuk variabel disiplin kerja dan pelatihan karyawan dan angka masing-masing variabel < dari 10, dan nilai *Tolerance* 0,265 untuk variabel disiplin kerja dan pelatihan karyawan dan angka masing-masing variabel > dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinirtitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena

data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24.

Dari hasil uji heterokedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

d. Uji Autokolerasi

Persamaan regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokolerasi. Cara mendeteksi terjadinya autokolerasi dengan metode durbin-watson hanya digunakan untuk autokolerasi tingkat satu (frist order autokolation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam moregresi

dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Hipotesis yang akan di uji yaitu:

H_0 : Tidak ada autokolerasi

H_1 : Ada autokolerasi

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokolerasi.

Hipotesis	Keputusan	Jika
Tidak ada kolerasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada kolerasi positif	No desicison	$dl < d < du$
Tidak ad kolerasi negative	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada kolerasi negative	No desicison	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada kolerasi positif atau negative	Tidak tolak	$du < d < 4-du$

Tabel 4.27

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.744	.715	1.55268	2.448

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab.

Luwu Utara diolah dengan SPSS 24.

Dari data tabel diatas diperoleh nilai $Dw = 2.448, n=21, k=2, dU=1.538 dL=1.124$. Sehingga $dU < d < 4-dU$, ($1.538 < 2.448 < (4-1.538)$) yaitu $1.538 <$

2.448,2,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokolerasi. Diketahui nilai durbin-watson sebesar 2.448. nilai tersebut lebih besar dari nolai dl (1.124) dan du(1.538). Kesimpulan: data tersebut tidak terjadi outokolerasi.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah kriteria yang digunakan apabila dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apanila nilai P-value atau ditunjukkan nilai sig $> 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai *P-value* atau ditunjukkan nilai sig $< 0,05$ maka data tidak linear. Apabila data tersebut berbentuk linier maka uji akan dilanjutkan ke uji regresi linear berganda.

1. Uji Linearitas Pada Variabel Disipli Kerja (X1)

Tabel 4. 28

ANOVA

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	375.036	6	62.506	10.989	.000
		Linearity	334.327	1	334.327	58.778	.000
		Deviation from Linearity	40.709	5	8.142	1.431	.273
	Within Groups		79.631	14	5.688		
	Total		454.667	20			

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24.

Hasil dari tabel diatas adalah nilai *P-value* atau di tunjuk oleh nilai sig. pada deviation from linearity yaitu $0,273 > 0,05$ maka garis regresi linear.

2. Uji Linearitas Pada Variabel Pelatihan Karyawan (X2)

Tabel 4.29**ANOVA**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Pelatihan Karyawan	Between Groups	(Combined)	389.292	6	64.882	13.894	.000
		Linearity	319.868	1	319.868	68.499	.000
		Deviation from Linearity	69.424	5	13.885	2.973	.049
	Within Groups		65.375	14	4.670		
	Total		454.667	20			

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24.

Hasil dari tabel diatas adalah nilai *P-value* atau di tunjuk oleh nilai sig. pada deviation from linearity yaitu $0,049 > 0,05$ maka garis regresi linear.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Analisis ini digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja dengan dua variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan pelatihan karyawan.

Tabel 4.30**Hasil Uji Model Regresi**

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.215	2.029		1.585	.130
	Disiplin Kerja	.308	.142	.505	2.177	.043
	Pelatihan Karyawan	.366	.218	.389	1.677	.111
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja						

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara diolah dengan SPSS 24.

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi linear berganda dapat di susun sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$y = 3,215 + 0,308 X_1 + 0,366 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,215 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan pelatihan karyawan adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 3,215 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,308. Hal ini jika variabel disiplin kerja di tingkatkan satu satuan dengan catatan variabel pelatihan karyawan di anggap konstan, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,308. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,308.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan karyawan bernilai positif sebesar 0,366. Hal ini jika variabel pelatihan karyawan di tingkatkan satu satuan dengan catatan variabel disiplin kerja di anggap konstan, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 0,366. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,366.

3. Uji t atau Persial

Uji ini digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Atau menentukan signifikansi atau tidak signifikansi dari masing-masing nilai koefisien regresi (X1 dan X2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y). Dalam regresi linier berganda, hal ini perlu dilakukan karena tiap-tiap variabel independen memberi pengaruh yang berbeda dalam model, untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai sig, dan membandingkan dengan taraf kesalahan (5% atau 0,05) yang dipakai yakni jika $\text{sig.} < 0,05$, dan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.31
Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.576	3.206		-.180	.859
	Disiplin Kerja	.800	.292	.518	2.734	.014
	Pelatihan Karyawan	.676	.311	.413	2.177	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 24

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,734 dan nilai sig sebesar 0,014,. Pada $\alpha = 5\%$ (karena pengujian dua sisi sehingga $0,05 : 2 = 0,025$) maka nilai derajat keabsahan (df) $n-k-1$ yaitu

$21-2-1=18$ (dimana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df sebesar 18 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.101. karena nilai t_{hitung} sebesar $2,734 > t_{tabel}$ 2.101 dan nilai sig. $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara.

2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.177 dan nilai sig 0,043. Pada $\alpha = 5\%$ (karena pengujian 2 sisi sehingga $0,05 : 2=0,025$) maka nilai keabsahan (df) $n-k-1$ yaitu $21-2-1$ (dimana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df t_{tabel} sebesar 18 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,101. Karena nilai t_{hitung} sebesar $2.177 > t_{tabel}$ 2.101 dan nilai sig $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara.

4. Uji F Atau Simultan

Uji ini dilakukan dengan melihat apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). untuk melihat pengaruh signifikanyang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai tingkat

kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (sig < 0,05) dan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.32

Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.414	2	179.707	33.959	.000 ^b
	Residual	95.253	18	5.292		
	Total	454.667	20			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 33.959 dan nilai sig. sebesar 0.000. $F = (k;n-1)$ nilai df untuk pembilangan yaitu $k=2$. Kemudian nilai df penyebut dengan cara $(n-k-1)$ ($21-2-1$) = 18, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,959 F_{tabel} sebesar 3,52. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (disiplin kerja dan pelatihan karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara 1-0. Nilai R^2 yang kecil dalam menjelaskan variabel-variabel independen terbatas. Apabila nilai R^2 yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam atau memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel. 4.33

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.767	2.30039

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *R Square* yaitu 0,790. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 79,0%. Adapun sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Implementasi Disiplin Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, di ketahui bahwa secara persial (uji t) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam sig sebesar 0,014 dimana nilai sig < α 0,05 dan berdasarkan uji t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar t_{hitung}

$(2,734) > t_{\text{tabel}} (2,101)$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sulis Arifah dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai statistic $t_{\text{hitung}} 3,944 > 2,026$.

Dengan adanya disiplin kerja yang tertanam pada diri seseorang maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja dan tidak membuang-buang waktu kerja dan memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Dan sebaliknya apabila disiplin kerja tidak dihiraukan maka produktivitas akan menurun.

2. Apakah Pelatihan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pelatihan karyawan diketahui secara persial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dalam dapat dilihat dalam sig sebesar 0,043 dimana nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05 dan berdasarkan uji t_{hitung} dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai sebesar $t_{\text{hitung}} (2,177) > t_{\text{tabel}} (2,101)$, artinya pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Budi bahwa dalam penelitian nya

variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,772.

Sedangkan dengan adanya pelatihan karyawan yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara akan meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pelatihan kerja adalah sebuah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara, menurut survey awal sebelum diadakannya pelatihan karyawan masih ada karyawan yang belum terlatih untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan informasi selanjutnya yang saya terima setelah diadakannya pelatihan telah adanya perubahan dari karyawan tersebut itu ditandai dengan adanya penghargaan yang didapatkan oleh karyawan tersebut karena pencapaian hasil kinerja yang memuaskan.

3. Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X1 dan X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,959 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H_1 menolak H_0 . Sehingga secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien

determinasi (R^2) pada R Square sebesar 0,790 atau 79,0% dan sisanya 21,0 % dijelaskan oleh faktor lain.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama atau simultan terkait produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Rika Okana, bahwa disiplin kerja, dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Solo.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,734 > 2,101$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ dan pada uji regresi linear berganda $0,308$ berarti kontribusi atau peran variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $0,308$.
2. Pelatihan karyawan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,177 > 2,101$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ dan pada uji regresi linear berganda $0,366$ berarti kontribusi atau peran variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $0,366$.
3. Disiplin kerja dan pelatihan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,959 > 3,25$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R square sebesar $0,790$ menunjukkan besarnya kontribusi atau peran disiplin kerja dan pelatihan mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar $79,0\%$ dan sisanya $21,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, beberapa saran tersebut antara lain:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja terutama dalam hal disiplin kerja dan pelatihan karyawan untuk mendukung kelancaran operasional kerja dalam perusahaan.
2. Bagi akademik hendaknya menambah literature kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk penelitian selanjutnya, jumlah sampel dapat diperluas lagi agar dapat digeneralisasi dengan lingkungan yang lebih luas serta untuk menambah atau lebih mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo," *Jurnal Manajemen*, 03. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2013, 456-466.
- Anggriawan, Fanny," *Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda,*" *Ilmu Komunikasi*, 4. Samarinda: Universitas Mulawarman, 260-274.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 1992.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Arfan Aruan, Daniel," *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucafindo (Persero) Surabaya,*" *Ilmu Manajemen*, 2.Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. 2013.
- Arifah, Sulis," *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,*" Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga. 2018.
- Budi Santosa, Totok. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. 2000.
- Budin," *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Toyonaga Indonesia,*" Skripsi. Bekasi: STIE Pelita Bangsa. 2017.
- Dessy Wulansari, Andhita. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*.Semarang: Undip. 2013.
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistik Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press. 2017.
- Juni Priansa, Donni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2013) , 115
- Okana, Rika," *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Solo,*" Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga. 2017.
- Rivai Zainal, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press. 2014.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI. 2011.
- Siregar, Sofyan. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS 17*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.

- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009). 290-291.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI. 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS. 2011.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. 2009
- 2016, 104-102.
- Hasibuan, “*Pengertian karyawan dan jenis-jenis karyawan di perusahaan*” (2002) <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-diperusahaan/> (diakses pada tanggal 30 Juli 2021, pukul 14.00).
- “*Sejarah bank Syariah Indonesia*” https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html. (Diakses pada 27 Maret 2022).
- “*Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia*”, <https://ir.bankbsi.co.id/vision-mission.html> (diakses pada tanggal 27 maret 2022)
- “*Surah An-Nisa - 1-176 - Quran.com.*” <https://quran.com/an-nisa>. (Diakses pada 10 Agustus 2022).
- “*Surah Al-Isra ayat 70: Arab-Latin dan Artinya- Tafsir Web*” <https://tafsirweb.com/4674-surat-al-isra-ayat-70.html>. (Diakses pada 10 Agustus. 2022).
- “*Lengkap! 5 Hadis Nabi Tentang Keharusan Bekerja Keras - Akurat.co.*” 6 Apr. 2021, <https://akurat.co/lengkap-5-hadis-nabi-tentang-keharusan-bekerja-keras>. (Diakses pada 10 Agustus 2022).

**L
A
M
P
I
R
A
N**



KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Bapak/Ibu Yth,

Saya mahasiswa tingkat akhir jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia KCP Masamba”**. Kuisisioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Mohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum wr.wb

Lia

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
Jabatan :
Lama masa kerja :

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

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Variabel disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu taat pada aturan perusahaan					
3.	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja untuk mencapai hasil					

	yang baik					
4.	Saya selalu bersikap ramah dan sopan kepada pelanggan					

2. Variabel Pelatihan Karyawan (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
3.	Fasilitas pendukung pelatihan yang diberi perusahaan sangat membantu karyawan pada saat pelatihan					
4.	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan					

3. Variabel Produktivitas kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
3..	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6.	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					

Lampiran 2 : SK Pembimbing

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 189 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Lia
NIM : 17 0402 0205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
- II. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BSI Palopo
- III. Dosen Pembimbing : Akbar Sabani, S.EI., ME

Palopo, 08 Juli 2021



Lampiran 3 : SK Penguji

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 499 TAHUN 2022
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO


- I. Nama Mahasiswa : Lia
NIM : 17.0402.0205
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
- II. Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- III. Tim Dosen Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Takdir, SH., M.H.
Sekretaris : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Penguji Utama (I) : Dr. Adzan Noor Bakri, SE.Sy., MA.Ek.
Pembantu Penguji (II) : Ishak, M.EI.

Palopo, 25 Juli 2022



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Lampiran 4 : Surat Izin Meneliti


PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 19191/D1434 /SKP/DPMPTSP/III/2022

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Lia beserta lampirannya. Menimbang
: Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara 070/101/III/Bakesbangpol/2022

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN


Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
Nama : Lia
Nomor Telepon : 85396627943
Alamat : Dsn. Tolada
Sekolah / Instansi : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAJODJO
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara
Lokasi Penelitian : Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba, Kel. Baliase Kec. Masamba

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 2022-03-14 s.d 2022-04-14
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 14 Maret 2022
KEPALA DINAS



Diteliti dengan menggunakan
oleh Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Luwu Utara Ahmad
Jani, ST
15032022 08 42 27

AHMAD JANI, ST
NIP : 196604151998031007

Retribusi : Rp. 0,00
No. Seri :
Disampaikan kepada :
1. Lembar Pertama yang bersangkutan;
2. Lembar Kedua Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;

DPMPTSP
www.dpmptsp.kabupatenuwu.go.id

Lampiran 5 : Nota Dinas Pembimbing

Akbar Sabani, S.EI., M.E

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :
Hal : Skripsi an. Lia

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di
Palopo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa mau pun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

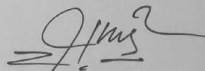
Nama : Lia
NIM : 17 0402 0205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak di ajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing


Akbar Sabani, S.EI., M.E
Tanggal:

Lampiran 6 : Nota Dinas Penguji

Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek
Ishak, S.EI., M.EI

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp :-

Hal : Skripsi an. Lia
Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di
Palopo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa mau pun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Lia
NIM : 17 0402 0205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba Kab. Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak di ajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*

Demikian di sampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

1. Dr. Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., M.A.Ek

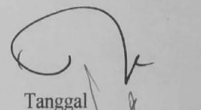
Penguji I

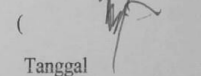
2. Ishak, S.EI., M.EI

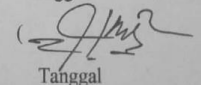
Penguji II

3. Akbar Sabani, S.EI., M.E

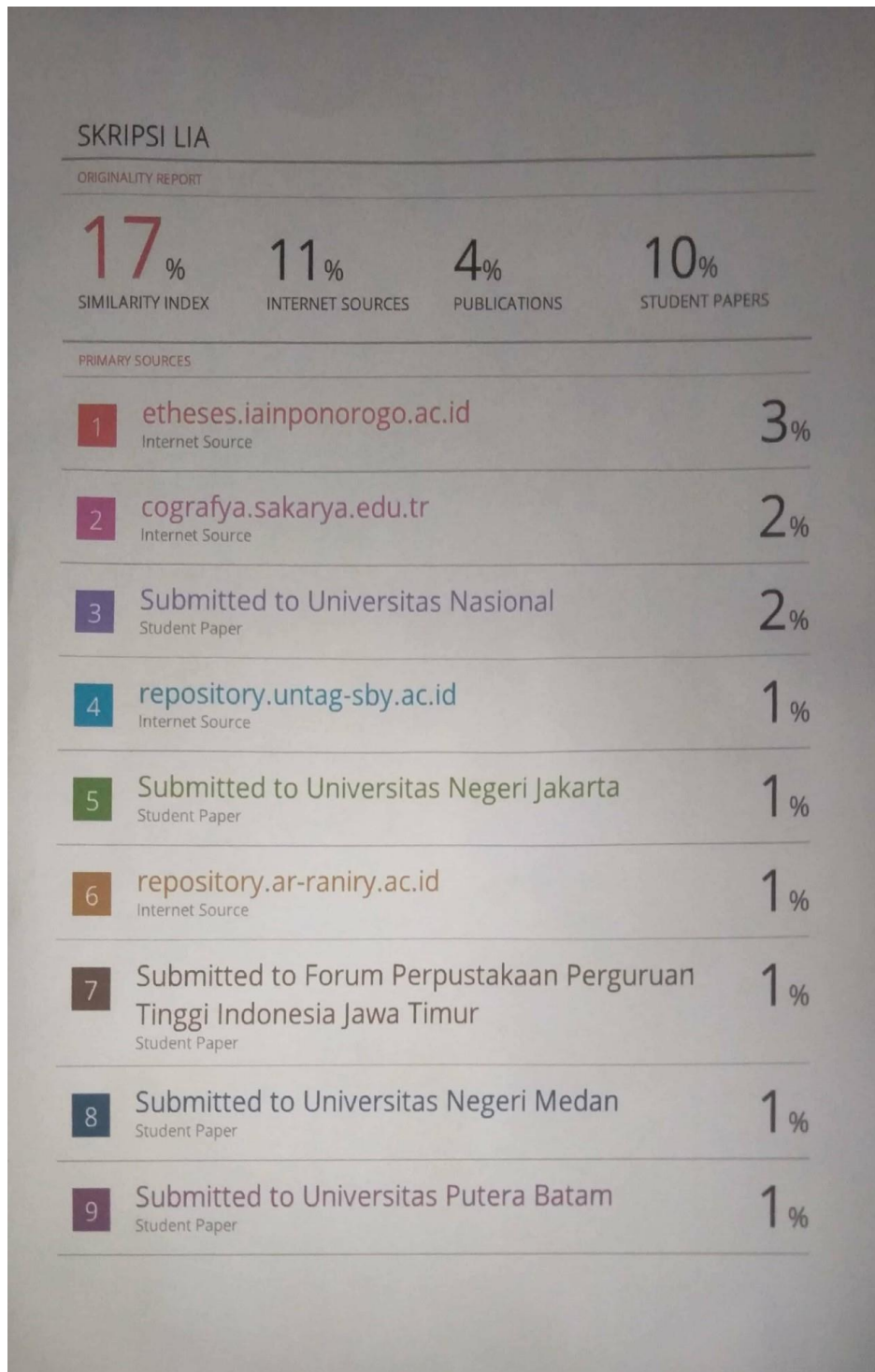
Pembimbing/Penguji

)
Tanggal

()
Tanggal

()
Tanggal

Lampiran 7 : Hasil Cek Turnitin



Lampiran 8: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Masamba
Komp. Ruko Pasar Sentral Masamba No. A13-A14
Kelurahan Baliase Kecamatan Masamba, Kabupaten
Luwu Utara, Sulawesi Selatan

Telepon: 0473-21254

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN **No. 1/1108-03/8306**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Arham
Jabatan : Branch Operational & Service Manager
Perusahaan : PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba
Alamat : Jl. Muh. Hatta Ruko Pasar Sentral Masamba No. A13-A14 Kab. Luwu Utara
Telp : (0473) 21247

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Lia
NIM : 17 0402 0205
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar telah melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP MASAMBA”** sejak tanggal 14 Maret 2022 – 14 April 2022.

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Masamba, 21 Oktober 2022

Andi Arham
Branch Operational & Service Manager

Lampiran 9 : Hasil Jawaban Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	2	1	1	1	8
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	4	27
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29
10	3	3	4	4	14	4	4	3	5	16	4	4	3	4	4	3	22
11	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	1	4	4	2	5	21
12	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	4	4	27
15	4	3	3	4	14	4	5	3	4	16	4	4	4	4	5	3	24
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	4	26
17	5	4	4	5	18	3	3	4	4	14	5	4	4	4	4	4	25
18	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	4	25
19	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27
20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	4	28



Lampiran 10 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,871	0,4132	Valid
X1.2	0,966	0,4132	Valid
X1.3	0,931	0,4132	Valid
X1.4	0,903	0,4132	Valid

Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan (X2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,922	0,4132	Valid
X2.2	0,922	0,4132	Valid
X2.3	0,897	0,4132	Valid
X2.4	0,900	0,4132	Valid

Hasil Uji Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,849	0,4132	Valid
Y.2	0,846	0,4132	Valid
Y.3	0,892	0,4132	Valid
Y.4	0,912	0,4132	Valid
Y.5	0,868	0,4132	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	4

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	6

Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Klasik

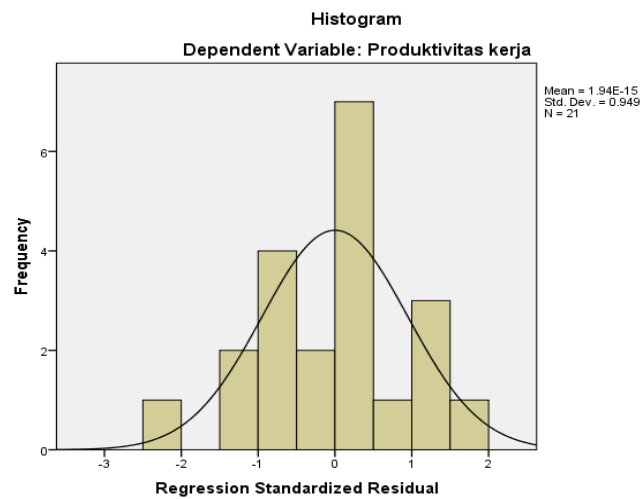
1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

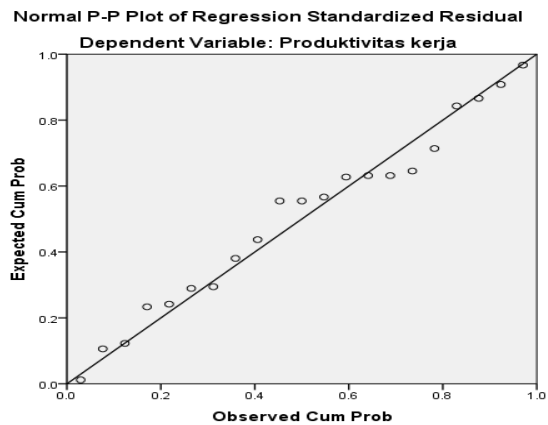
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47300260
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.109
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Histogram Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas P-P Plot



2. Hasil uji Multikolinearitas

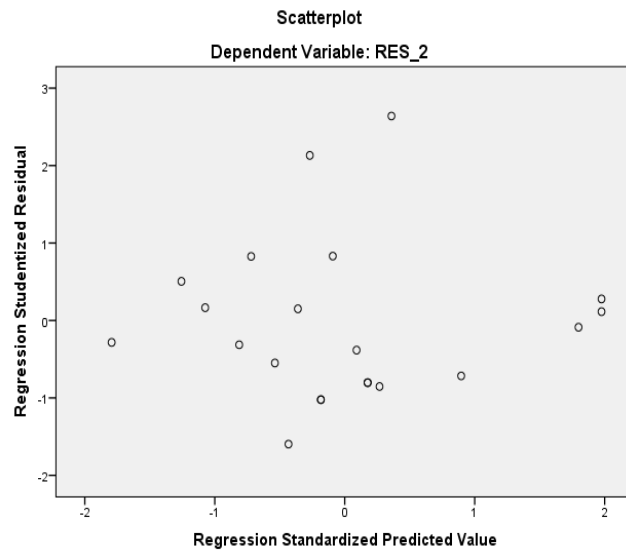
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.215	2.029		1.585	.130		
Disiplin Kerja	.308	.142	.505	2.177	.043	.265	3.778
Pelatihan Karyawan	.366	.218	.389	1.677	.111	.265	3.778

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Lia, lahir di Tolada, pada tanggal 08 Agustus 1996. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Anto dan ibu Samsia. Saat ini, penulis bertempat tinggal di dusun Tolada, desa Tolada, Kec. Malangke, Kab Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 139 Tolada. Kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Malangke hingga tahun 2012. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Malangke hingga tahun 2015. Setelah lulus SMA, penulis menganggur selama 2 tahun lalu melanjutkan pendidikan di Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Demikian riwayat hidup penulis.