

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENDIDIKAN AL-BAITUL AMIEN JEMBER**

SKRIPSI



Mochammad Ilham Saputra
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENDIDIKAN AL-BAITUL AMIEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh :
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**
Mochammad Ilham Saputra
NIM : 211103040013

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENDIDIKAN AL-BAITUL AMIEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dosen Pembimbing
Amplipan

Aprilva Fitriani, S. M. B., M. M.

NIP.199104232018012002

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENDIDIKAN AL-BAITUL AMIEN JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Selasa

Tanggal : 30 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M.
NIP. 197111231997031003

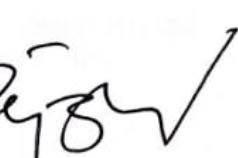

Anisah Prafitralia, M.Pd.
NIP. 198905052018012002

Anggota

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd.
2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.

Menyutujui
Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا
مَا أَنْتَسَبْتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا
وَلَا تُحَمِّلْنَا عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا
وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

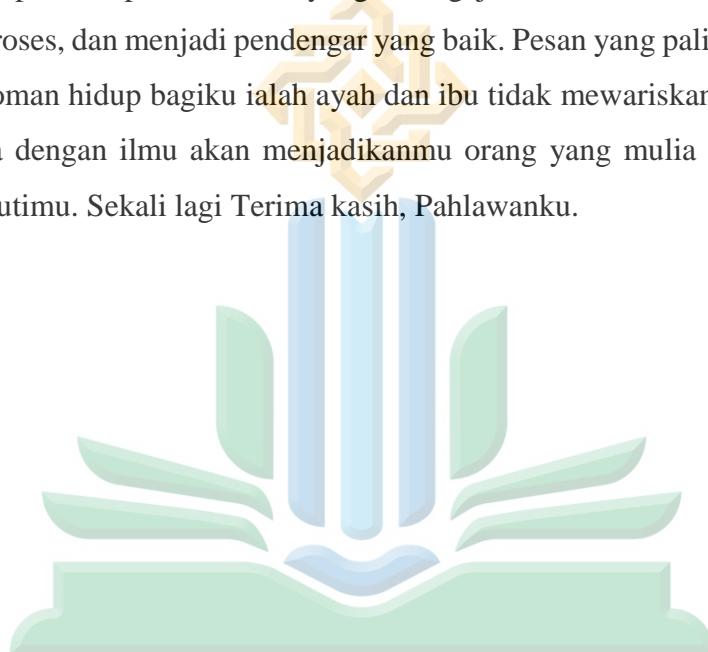
Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebijakan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahanatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (Surat Al-Baqarah ayat 286)¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/286> (diakses 11 Desember 2025 pukul 19.30 WIB)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan khusus kepada orang teristimewa yaitu kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Matrukin dan Ibu Uyunil Maridho yang setia memberikan dukungan cinta, moral, semangat, dan doa yang tidak terlewat setiap sholat. Terima kasih tak terhingga kepada Bapakku yang mengajarkan menjadi Manusia yang kuat, punya tanggung jawab, berdedikasi, dan pantang menyerah. Terimakasih pula kepada Ibuku yang mengajarkan kesabaran, kepedulian, menikmati proses, dan menjadi pendengar yang baik. Pesan yang paling diingat dan menjadi pedoman hidup bagiku ialah ayah dan ibu tidak mewariskan harta, namun ilmu. Karena dengan ilmu akan menjadikanmu orang yang mulia dan harta pun akan mengikutimu. Sekali lagi Terima kasih, Pahlawanku.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya serta karunianya beserta nikmat-nikmatnya, nikmat iman, islam dan khususnya nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember”. Tidak lupa pula Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Agung, Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung atau tidak langsung. Semoga Allah senantiasa memuliakan, serta melimpahkan cinta kasihNya kepada kita semuanya. dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Sri Raudhatul Jannah, M.Med., Kom. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Dr. Imam Turmudi, S.Pd., M.M. selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar, telaten, dan ikhlas dalam memberikan bimbingan terbaik serta ilmu-ilmu yang luar biasa kepada penulis. Tak lupa juga memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan tenaga pendidik Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

7. Seluruh Bapak/Ibu dosen maupun karyawan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Dakwah yang selama ini telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan
8. Kepada seluruh staf Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember yang telah membantu penelitian penulis yang berjalan lancar. Khususnya kepada Bapak Hizbulah Muhib S.E., Bapak Maulana, Mas Huda, dan seluruh karyawan yang telah memberikan arahan maupun membantu pengambilan data selama penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan kelas manajemen dakwah 1 angkatan 2021. Khususnya kepada rekan-rekan seperjuangan saya Muhammad Aminullah, Fauziah, Luluk Zumrotin Nisa', Siska Rima Sabila Bulan, dan Aulia Hidayani yang telah setia menemani dan terus menyemangati penyusunan skripsi ini.
10. Kakak saya yang hebat yakni Laila Rahmadani yang telah menemani dan mengajari saya dalam penyelesaian skripsi .

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan keberkahan bagi semua pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 19 Desember 2025

Penulis

ABSTRAK

Mochammad Ilham Saputra, 2025, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lembaga Pendidikan Al-Amien Jember

Sebuah perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia yang menjadi aset penting karena bertindak sebagai operasional perusahaan. Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang didapatkan melalui pelatihan dan disiplin kerja karyawan agar kinerjanya meningkat. Kinerja karyawan inilah yang menjadi salah satu syarat sumber daya manusia yang berkualitas. Berbeda dengan Lembaga Pendidikan Al- Baitul Amien Jember yang mempunyai sumber daya yang melimpah karena memiliki beberapa aspek yang tidak dimiliki oleh perusahaan maupun organisasi lainnya seperti banyaknya jumlah murid & karyawan serta mempunyai beberapa sub-lembaga pendidikan dari tingkat Kelompok Bermain (KB) hingga tingkat SMP serta lembaga Al-Qur'an. Namun selama 4 tahun belakangan, kinerja karyawan di Lembaga ini cenderung berfluktuatif. Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan karyawan & jenis pelatihan yang diberikan cenderung tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mempengaruhi kinerjanya. Rumusan masalah penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember? 2) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *purposive sampling* dengan syarat pegawai tetap, minimal kerja 2 tahun dan pernah mengikuti diklat pra jabatan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner dengan *google form* kepada 60 orang karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember yang selanjutnya dihitung dan dianalisis secara statistik menggunakan program SPSS 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember selama penelitian yakni 0,194 dengan nilai signifikansi 0,021. Pada variabel disiplin kerja pengaruh positif signifikan sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember selama penelitian yakni 0,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
F. Definisi Operasional	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	20
C. Asumsi Penelitian	31
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	36
D. Analisis Data.....	38
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	47
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	47
B. Penyajian Data	49
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	51
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran-Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1. 2 Operasional Tabel.....	3
Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan	17
Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	39
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 3. 5 Keputusan Autokolerasi	44
Tabel 3. 6 Kriteria Keputusan Hipotesis.....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji t (Parsial).....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Determinasi	55
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Al-Baitul Amien Jember 48



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah lembaga atau organisasi tentu mempunyai sumber daya manusia yang menjadi aset penting, karena bertindak sebagai operasional perusahaan. Nyawa sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kemampuan dan hasil yang diberikan oleh anggota yang ada dalam struktur internal tersebut. Termasuk adanya seorang pemimpin yang kita ibaratkan menahkodai kapal perusahaan maupun organisasi untuk berlayar menuju tujuan yang ingin dicapai. Dan ada seorang karyawan yang bergerak dalam menopang kapal tersebut agar dalam perjalannya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ilmu manajemen pun juga diterapkan di dalamnya. Dengan proses perencanaan yang matang, pengorganisasian atau pembagian tugas kepada karyawan sesuai keahliannya, melaksanakan rencana yang sudah dibuat, dan mengevaluasi kinerja maupun hasil implementasi rencana yang telah dilakukan. Hal inilah yang menjadi prioritas agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik.

Tercermin dalam Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرِى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu

kerjakan.” (Surat At-Taubah ayat 105)²

Berpijak pada penelitian yang dilakukan oleh Elex Sarmigi, Lia Angela dan Tiara yang membahas seputar pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian kota sungai penuh menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel pelatihan maupun kinerja karyawan memiliki kontribusi 70,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Eisya Azkiyahul Fangiziah, Syahrum Agung, dan Immas Nurhayati yang membahas seputar hal yang sama di PT Vallian Lestari Bersama menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.³

Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Namun, mereka memiliki tujuan yang sama, yaitu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan memegang peranan penting bagi organisasi maupun perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka. Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember merupakan salah satu organisasi profit yang bergerak di bidang pendidikan. Berada di bawah naungan Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember dan membawahi beberapa lembaga pendidikan seperti PAUD, TK, SD, SMP, dan TPQ. Berikut ini merupakan laporan kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.⁴

² <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105> (diakses pada 11 Desember 2025 pukul 19.25)

³ Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh*” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

⁴ Data penilaian kinerja karyawan lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember Tahun 2021-2024, Direktur Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan

NO	NAMA LEMBAGA	TARGET PENCAPAIAN	TAHUN			
			2021	2022	2023	2024
1	TK	85	80	84	83	82
2	PAUD	85	81	85	84	83
NO	NAMA LEMBAGA	TARGET PENCAPAIAN	TAHUN			
			2021	2022	2023	2024
3	SD 01	85	83	84	85	84
4	SD 02	85	81	83	84	82
5	SMP	85	82	83	85	84
6	TPQ	85	80	82	84	83

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024 Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Dalam tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa beberapa lembaga pada tahun 2023-2024 terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan cenderung berfluktuan dan belum maksimal dalam pencapaian kinerja yang baik meskipun beberapa lembaga ada yang memenuhi target.

Sumber daya manusia menjadi roda dalam keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan. Pelatihan ialah proses bagi seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara, mengungkapkan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁵ Menurut Dessler, pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2017) Hal 44

butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.⁶ Untuk saat ini seharusnya Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember memperbaiki sistem pelatihan dan kedisiplinan kerja dalam upaya mempertahankan kualitas organisasi karena terdapat persaingan yang semakin ketat dan para profesional akan semakin berkembang baik kemampuan, kompetensi, dan profesionalitas kerja yang dimiliki. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berdampak baik bagi tugas yang dijalankannya.

Terkait dengan kinerja karyawan, menurut Stephen Robbins bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁷ Sedangkan menurut Sutrisno kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁸ Dari teori tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan atau organisasi yang meliputi kejuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebuah organisasi atau perusahaan mengeluarkan aturan mengenai disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai pelaksana dalam operasional perusahaan. Namun kenyataan yang terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga menimbulkan kurangnya efektivitas kinerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja juga menjadi modal yang penting dalam rangka mencapai target dengan efektif dan efisien. Disiplin merupakan sebuah sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik itu tertulis maupun tidak. Peraturan itu meliputi absensi,

⁶ Dessler, G, *Manajemen sumber daya manusia*. (Penerbit Indeks: 2012) Hal 112

⁷ Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1. Hal 127

⁸ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016) Hal 212

keterlambatan masuk, cepat pulangnya karyawan maupun saat penyelesaian tugas yang telah diberikan. Menurut Sutrisno, disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.⁹ Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁰

Lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember telah memberikan berbagai pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan yang diikuti oleh seluruh karyawan yang ada dalam lembaga naungan pendidikan formal maupun non formal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada tiap lembaganya masing-masing. Pelatihan yang dilaksanakan ada yang sifatnya setiap bulan dan setiap tahun. Untuk jangka waktu setiap bulan biasanya lembaga-lembaga pendidikannya langsung yang melaksanakan pelatihan bagi karyawan seperti pelatihan manajemen kelas, pelatihan Al-Qur'an untuk menunjang lembaga yang menjunjung tinggi pedoman islam yakni membaca Al-Qur'an dengan baik, peningkatan pelayanan, dan *learning motivation*. Untuk jangka waktu setiap tahun, biasanya yang mengadakan pelatihannya adalah Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember sendiri sebagai lembaga pusat seperti pelatihan seminar komunikasi cantik, manajemen kelembagaan, diklat jabatan, *amazing qur'an teaching*, dan peningkatan kualitas kinerja.¹¹

Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah karyawan yang ada sehingga kinerja yang

⁹ Sutrisno, Edi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi pertama. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) Hal 94

¹⁰ Siswanto Sastrohadiwiryo, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional". (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) Hal 291

¹¹ Observasi di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 8 November 2024

dihadirkan belum optimal. Padahal pelatihan kerja yang baik sangat dibutuhkan karena karyawan yang berada dalam lembaga ini memiliki perbedaan dari latar pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Perbedaan latar belakang pendidikan dan minimnya pengalaman yang menjadi fondasi kuat bagi lembaga membuat pelatihan kerja yang optimal untuk karyawannya, agar tercapainya tujuan kinerja yang baik di dalam lembaga.¹²

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember, terlihat salah satu faktor yang berakibat pada penurunan kinerja disebabkan karena lembaga mempunyai masalah yang fundamental dalam hal sumber daya manusia. Khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti saat masuk kantor yang seharusnya pukul 07.30 WIB bagi lembaga pendidikan formal dan non formal pukul 14.30 WIB namun datangnya lebih dari waktu tersebut. Ditambah dengan beberapa karyawan di tiap lembaga yang jumlah kehadirannya dibawah 80% tiap bulannya membuat kurang efektifnya pelayanan pendidikan yang diberikan maupun kinerja yang kurang sesuai dengan target.¹³ Disamping itu masih terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di lembaga, sehingga menimbulkan dampak kinerja karyawan menurun. Dengan menurunnya kinerja karyawan, sebagai lembaga pusat yang menaungi beberapa lembaga formal maupun non-formal di bawahnya, lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember harus menerapkan kedisiplinan karyawan, dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu serta harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin yakni peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan tingkat kehadiran minimal 80%, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama waktu bekerja di

¹² Observasi di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 8 November 2024

¹³ Observasi di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 8 November 2024

lembaga.¹⁴

Pelatihan dapat membantu membentuk pola pikir dan perilaku kerja yang lebih disiplin, sementara tingkat disiplin yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih optimal dalam menerapkan hasil pelatihan. Namun, masih terdapat perbedaan pandangan dalam literatur terkait seberapa besar pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, tingkat disiplin kerja yang rendah, seperti ketidakpatuhan terhadap aturan, keterlambatan, atau kurangnya tanggung jawab, juga menjadi penghambat bagi tercapainya produktivitas yang optimal. Hal ini menimbulkan pertanyaan, sejauh mana pelatihan yang diberikan dan disiplin kerja yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Maka, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami hubungan antara pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam hasil observasi yang peneliti lakukan dan problematika dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin melaksanakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

¹⁴ Observasi di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 19 November 2024

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan praktis, seperti manfaat bagi peneliti, instansi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dari penjelasan tersebut di atas maka berikut manfaat penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian yang bermanfaat sebagai masukan serta sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

c. Bagi program studi manajemen dakwah

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau referensi untuk mahasiswa prodi manajemen dakwah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai konsep yang memiliki nilai. Variabel berasal dari bahasa Inggris *variable* yang diartikan fenomena yang dapat berubah-ubah. Menurut Sugiyono, variabel ialah segala hal yang dikukuhkan oleh peneliti untuk dianalisis lebih dalam sehingga informasi hasil analisis berbentuk kesimpulan.¹⁵

¹⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2016),

a) Variabel Bebas

Variabel ini juga dikenal sebagai *variable*, *predictor*, atau stimulus. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas (X). Variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab, atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel dependen disebut sebagai variabel independen (terikat). Ada 2 variabel independen dalam penelitian ini yaitu, X₁: Pelatihan X₂: Disiplin Kerja

b) Variabel Terikat

Dalam konteks penelitian, variabel yang sering disebut sebagai hasil, kriteria, atau dampak disebut sebagai variabel dependen (Y). Variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat dari variabel bebas disebut sebagai variabel terikat. "Kinerja Karyawan (Y)" ialah variabel dependen yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati dalam penelitian. Setelah variabel penelitian ditetapkan, langkah berikutnya adalah menunjukkan indikator-indikator yang terkait secara empiris dengan variabel-variabel yang sedang diselidiki. Indikator tersebut akan menjadi dasar untuk merumuskan pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner.¹⁶

a) Indikator pelatihan (X1) menurut Mangkunegara meliputi:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Kualifikasi peserta¹⁷

b) Indikator disiplin kerja (X2) menurut Hasibuan meliputi:

¹⁶ Tim Penyusun, "Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", UIN Khas Jember 2021

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal 62

- 1) Tujuan dan kemampuan
 - 2) Teladan pimpinan
 - 3) Balas jasa
 - 4) Keadilan
 - 5) Waskat (pengawasan ketat)
 - 6) Sanksi hukuman
 - 7) Ketegasan
 - 8) Hubungan kemanusiaan¹⁸
 - c) Indikator kinerja karyawan (Y) menurut Stephen Robbins, meliputi:
- 
- 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektivitas
 - 5) Kemandirian¹⁹

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel. Berdasar indikator empiris variabel penelitian kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan definisi operasionalnya.²⁰ Adapun definisi yang diperlukan untuk pemahaman pada penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut:

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹⁸ Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara hal 194

¹⁹ Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia 2007, Jakarta.

²⁰ Tim Penyusun, "Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", 40.

Tabel 1. 2
Operasional Tabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pelatihan	Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. ²¹	Berdasarkan teori Mangkunegara, indikator variabel pelatihan adalah: <ul style="list-style-type: none"> a. Jenis pelatihan b. Tujuan pelatihan c. Materi d. Metode e. Kualifikasi peserta 	Skala Ordinal
2	Disiplin Kerja	Hasibuan menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ²²	Berdasarkan teori Hasibuan, indikator variabel disiplin kerja adalah <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat (pengawasan ketat) f. Sanksi hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan 	Skala Ordinal
3	Kinerja	Stephen Robbins menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan ²³	Berdasarkan teori Robbins, indikator variabel kinerja adalah: <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	Skala Ordinal

Sumber : Diolah oleh peneliti

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal 62

²² Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara hal 194

²³ Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, AlihBahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia 2007, Jakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Fase yang penting untuk dikerjakan oleh calon peneliti adalah terkait dengan penelusuran pustaka. Dalam penelitian, tampilan pustaka terdahulu bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti terdahulu. Sehingga akan dapat ditemukan mengenai dimana posisi penelitian yang dilakukan. Kajian yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini diantaranya :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh” menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 44 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *full sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan alat bantu berupa kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai penuh. Variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada

Pegadaian Sungai Penuh, sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.²⁴

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Eisyah Azkiyah Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Vallian Lestari Bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 44 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pada Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Dan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.²⁵

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nasir pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate stratified sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik

²⁴ Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

²⁵ Eisyah Azkiyah Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

analisis data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji r, uji t, uji f, uji regresi linier, dan uji korelasi berganda dengan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hipotesis ke 1, Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Lalu pengujian hipotesis ke 2 Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ke 3 Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pengujian korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai sig.(2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable pelatihan dengan variable kinerja karyawan. Hubungan antara Pelatihan dan Disiplin kerja ternyata searah, dimana setiap kenaikan satuan pada variable bebas (Pelatihan dan Disiplin kerja) akan menyebabkan penurunan terhadap variable terikat (Kinerja karyawan) sebesar 46.455.²⁶

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear

²⁶ Ahmad Nasir, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara” JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150 - 169

berganda, uji koefisien determinasi, uji t, uji f, dan diolah dengan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai.²⁷

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, uji f, dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai. Secara parsial masing-masing variabel kompetensi, pelatihan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. Berdasar hasil analisis juga menunjukkan variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo.²⁸

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari, Dilla Afifah pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja

²⁷ Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” Jurnal Elektronik REKAMAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN: 2598- 8107 Vol 2 No 1 May 2018

²⁸ Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023

Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 25 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sample*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi korelasi, koefisien determinasi, uji f dan uji t dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T antara variabel X1 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T antara variabel X2 dengan Y, hasil data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti adanya persamaan dari segi variabel dan metode yang sama yakni pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.²⁹

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Karyono pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Stmi Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 71 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sample*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pelatihan diperoleh thitung > ttabel yaitu $3,029 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka Ho ditolak. Hal ini menunjukan bahwa secara

²⁹ Sri Lestari, Dilla Afifah “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Desember 2020

parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh thitung > ttabel yaitu $2,829 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui F hitung sebesar $66,045 > 2,50$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka Ho ditolak. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁰ Berdasarkan deskripsi penelitian sebelumnya, persamaan dan perbedaan dengan penelitian penulis adalah:

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan

N O	PENULIS, TAHUN	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara pada tahun 202231	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh	Sama-sama membahas mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian dilakukan di Pegadaian dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 44 orang. Sedangkan penelitian saya di Organisasi profit dengan sampel 60 orang
2	Eisya Azkiyathul Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama membahas mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian dilakukan di Perusahaan dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 44 orang.

³⁰ Karyono. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta" Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi ISSN (Online): 2807-3878 DOI: 10.59818/jpi.v1i2.34 Vol. 1, No. 2, September 2021

³¹ Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh" Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

N O	PENULIS, TAHUN	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
	pada tahun 2023. ³²			Sedangkan penelitian saya di organisasi profit dengan sampel 60 orang
3	Ahmad Nasir pada tahun 2019. ³³	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara	Sama-sama membahas mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode dan jumlah responden yang sama	Penelitian dilakukan di Perusahaan. Sedangkan penelitian saya di organisasi profit
4	Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar pada tahun 2018. ³⁴	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.	Sama-sama membahas mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan metode yang sama.	Penelitian menggunakan 1 variabel X yakni pelatihan sedangkan penelitian saya menggunakan 2 variabel yakni pelatihan dan disiplin kerja
5	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu pada tahun 2023. ³⁵	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2 variabel awal sama membahas mengenai pelatihan dan disiplin kerja dengan teori yang mirip.	Penelitian menggunakan 3 variabel X yakni kompetensi, dan pelatihan, disiplin kerja sedangkan penelitian saya menggunakan 2

³² Eisyah Azkiyah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

³³ Ahmad Nasir, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara" JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150 - 169

³⁴ Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan" Jurnal Elektronik REKAMAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN: 2598-8107 Vol 2 No 1 May 2018

³⁵ Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023

N O	PENULIS, TAHUN	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
				variabel yakni pelatihan dan disiplin kerja
6	Sri Lestari, Dilla Afifah pada tahun 2020 ³⁶	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)	Menggunakan variabel yang sama dengan metode yang sama pula	Penelitian tersebut meletakkan variabel X1 Disiplin Kerja dan X2 Pelatihan. Lalu penelitian bertempat di perusahaan. Sedangkan penelitian saya variabel penelitian sebaliknya dan bertempat di organisasi profit.
7	Karyono pada tahun 2021 Vol. 1, No. 2, September 2021 ³⁷	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta	Menggunakan metode dan variabel yang sama. Tempatnya pun sama di organisasi profit bergerak di bidang pendidikan.	Penelitian tersebut menggunakan sampel 71 orang, sedangkan penelitian saya berjumlah 60 orang.

Sumber : Diolah oleh peneliti

KIAI HAI'L ACHMAD SIDDIO

Berdasarkan tabel 2.1 diatas mengenai persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu mempunyai kesimpulan bahwa dilihat dari persamaannya mengambil variabel yang sama yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu juga mengambil pendekatan penelitian kuantitattif. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah responden, tempat penelitian, dan beberapa skripsi ada yang

³⁶ Sri Lestari, Dilla Afifah "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Desember 2020

³⁷ Karyono. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta" Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi ISSN (Online): 2807-3878 DOI: 10.59818/jpi.v1i2.34 Vol. 1, No. 2, September 2021

menggunakan 1 variabel yang berbeda.

B. Kajian Teori

1. Pelatihan

a) Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.³⁸ Menurut Rivai pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.³⁹ Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan prakteknya guna meningkatkan kemampuan kerja, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan adalah proses yang dilaksanakan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Pelatihan menurut Goldstein dan Ford, pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dan terstruktur untuk meningkatkan kinerja individu atau kelompok. Pelatihan dapat berupa kegiatan yang formal atau informal, dan dapat dilakukan dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, di sekolah, atau di masyarakat.⁴⁰ Menurut Susanti, pelatihan adalah sebagai cara dalam

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal 44

³⁹ Veithzal Rivai Zainal S, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. 2015 hal 165

⁴⁰ I. L Goldstein, & J. K Ford, “*Training in organization*”. Canada: Vicky Knight. Tahun 2002

mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya.⁴¹ Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan, pelatihan kerja merupakan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu atau kelompok.

b) Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir. Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah, tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Sedangkan Menurut Marwansyah, Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.⁴²

⁴¹ Fahmi Susanti. "Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang" (Yamet Pamulang: 2018). Bol.1 No.3.

⁴² Marwansyah. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

c) Indikator Pelatihan

Terdapat lima indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan menurut Mangkunegara, antara lain:⁴³

1. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah
2. Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja
3. Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja
4. Metode, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas
5. Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu perilaku yang menunjukkan ketiaatan dan kesetiaan individu terhadap aturan, norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan individu untuk mengontrol diri sendiri, mengelola waktu, dan meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁴ Menurut Robbins dan Judge,

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal 62

⁴⁴ Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara hal 193

disiplin kerja adalah suatu faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.⁴⁵ Di dalam Eddy Sutrisno, Terry berpendapat disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka diharuskan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.⁴⁶ Disiplin kerja merupakan suatu komponen penting dalam aktivitas di setiap perusahaan ataupun instansi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu, dalam islam juga di ajarkan sikap taat kepada

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai suatu perilaku yang menunjukkan ketataan dan kesetiaan individu terhadap aturan, norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Sehingga selayaknya para karyawan mentaati peraturan tersebut agar tercipta kedisiplinan dan hasil kerja yang baik.

b) Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.⁴⁷

1. Pendekatan Disiplin Modern, yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman
2. Pendekatan Disiplin Tradisi, yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara

⁴⁵ Robbins dan Judge, “Perilaku Organisasi” Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Tahun 2013

⁴⁶ Edy Sutrisno, “Manajemen Sumber Daya Manusia....” hal 87.

⁴⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi”. Edisi XIV Bandung: PT. Remaja Rusda Karya, Tahun 2020.hal 130

memberikan hukuman.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan, memiliki asumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

c) Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja sendiri terbentuk karena adanya aturan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara, ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:⁴⁸

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan

pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Selain mengetahui adanya macam-macam bentuk

⁴⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*”. Edisi XIV Bandung: PT. Remaja Rusda Karya Tahun 2020 hal 129

disiplin kerja, perlu juga mengetahui akan faktor-faktor yang mempengaruhinya disamping adanya tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Dalam hal ini Sutrisno mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:⁴⁹

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
 - b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
 - c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
 - d. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
 - e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
 - f. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- d) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:⁵⁰

1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan, pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Balas Jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.
4. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang

⁴⁹ Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group Tahun 2016 hal 89

⁵⁰ Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara hal 194

selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat, pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi, hukuman berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahan.
8. Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

3. Kinerja

a) Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas, dan efisiensi. Menurut Stephen Robbins menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil evaluasi

terhadap pekerjaan pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.⁵¹ Menurut Bernardin dan Russell, kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dan dievaluasi untuk menentukan seberapa baik individu atau organisasi melakukan tugas atau pekerjaan.⁵² Kinerja menurut Enny Mahmudah, adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.⁵³ Kinerja menurut Moeheriono adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.⁵⁴ Sedangkan menurut Mc Cormick & Tiffin kinerja merupakan waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas.⁵⁵

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau proses pencapaian kinerja karyawan selama periode tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan. Usaha yang dilakukan tentu akan berdampak pada hasil kinerja karyawan itu sendiri.

b) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja ialah sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan

⁵¹ Robbins dan Judge, “*Perilaku Organisasi*” Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Tahun 2013

⁵² Bernadin, H. John and Russell, Joyce E. A. “*Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach*”. Singapore: The McGraw-Hill Companies 2013, Inc.

⁵³ Enny, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.

⁵⁴ M Moeheriono. 2014 “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) hal 19

⁵⁵ Novia Ruth Silaen, dkk. 2021. “*Kinerja Karyawan*”. (Bandung: Widina Bhakti Persada) hal 2

mereka. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan menunjukkan sejauh mana ia memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan dianggap berhasil atau memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya melampaui standar tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh sampai melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

c) Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun, bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:⁵⁶

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan
Dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

⁵⁶ Wilson Bangun, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga, Hal 232

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Marthanti dkk, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai mencakup kemampuan potensial (IQ) serta kemampuan nyata yang meliputi pengetahuan dan keterampilan. Pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110–120), memiliki latar pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan terampil dalam tugas sehari-hari cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Karena itu, penting bagi perusahaan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

2. Faktor Motivasi

J E M B E R
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

e) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut

beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:⁵⁷

1. Kualitas kerja karyawan dapat dinilai melalui persepsi mereka terhadap hasil pekerjaan yang dicapai serta tingkat ketepatan penyelesaian tugas sesuai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kualitas kerja tercermin dari seberapa baik atau buruk hasil pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas, termasuk kemampuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit atau siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal

⁵⁷ Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia 2007, Jakarta.

mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

C. Asumsi Penelitian

Ada tiga variabel yang diadopsi sebagai dasar penelitian ini: variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat), dan variabel intervening (variabel moderasi). Variabel independen terdiri dari pelatihan dan komitmen karyawan dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Anwar Prabu Mangkunegara mengartikan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁵⁸ Sementara Hasibuan mengartikan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁵⁹ Stephen Robbins mendefinisikan kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.⁶⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai

⁵⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya hal 44

⁵⁹ Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara hal 193

⁶⁰ Stephen. P, Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II. Prinhalindo. Jakarta.

Penuh menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai penuh.⁶¹

Penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Eisyah Azkiyahul Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Vallian Lestari Bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pada Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Dan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.⁶²

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nasir pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara”. menjelaskan bahwa penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hipotesis ke 1, Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Lalu pengujian hipotesis ke 2

⁶¹ Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh*” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

⁶² Eisyah Azkiyahul Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ke 3 Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pengujian korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai sig.(2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable pelatihan dengan variable kinerja karyawan.⁶³

Berdasarkan hasil uji teori dan temuan penelitian yang sudah dianalisis, maka peneliti menduga bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang membahas nilai sebagai tolak ukur populasi penelitian yang bertujuan untuk menarik kesimpulan temporer sehingga mengharuskan proses pengujian keabsahan sehingga bisa menjadi tumpuan dalam pengambilan keputusan. Pengujian hipotesis atau hipotesa sebagai suatu rangkaian dalam proses penelitian untuk pembuktian penerimaan hipotesis atau penolakan hipotesis.⁶⁴

Hipotesis diuji berdasarkan pada hasil sampel yang digunakan dalam menentukan hipotesa berisi pernyataan yang lazim sehingga pernyataan diterima, atau hipotesa ditolak ketika berisi pernyataan tidak lazim sehingga pernyataan harus ditolak. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Lalu, proses pengujian hipotesis memerlukan rumus dan kalkulasi statistik.⁶⁵ Hipotesis nol (H_0), atau hipotesis dasar, adalah salah satu dari dua jenis hipotesis penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis nol, atau hipotesis alternatif, adalah pernyataan yang

⁶³ Ahmad Nasir, “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara*” JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150 - 169

⁶⁴ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”, (Sulawesi Tenggara: PP Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2021), 25

⁶⁵ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, “*Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*”, 26.

menentukan nilai tolak ukur populasi dan mengandung asumsi tentang teori atau asumsi subjek yang akan dihitung secara statistik. Hipotesis alternative (H_a) adalah pernyataan yang dapat diterima ketika data sampel mengandung bukti yang cukup untuk membuktikan bahwa hipotesa nol adalah salah.⁶⁶ Hipotesis dibentuk mengacu pada penelitian terdahulu dan problem riset yang ditemukan di tempat penelitian. Pada penelitian ini diajukan beberapa hipotesis antara lain adalah:

1. H_1 : Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. H_2 : Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶⁶ M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, "Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif", 27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sekaran penelitian kuantitatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh-mana variabel independent mempengaruhi variabel dependent.⁶⁷ Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan dengan angka-angka maupun kata-kata. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁸ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap gambaran obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan fakta,

⁶⁷ Sekaran, Uma. (2006). “*Metodologi Penelitian untuk Bisnis*”. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

⁶⁸ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 104

fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Dengan data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi merupakan keseluruhan dari subjek atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian. Subjek penelitian merupakan tempat atau lokasi data variabel yang akan digunakan. Populasi juga diartikan sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.⁶⁹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember sebanyak 358 karyawan yang tersebar di berbagai lembaga di bawah naungannya. Sugiyono menegaskan bahwasanya sampel diwakili dalam populasi dengan beberapa kombinasi ukuran dan sifat-sifatnya. Tidaklah mungkin untuk mengevaluasi setiap anggota populasi, sehingga sampel ini diambil.⁷⁰

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun jumlah sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Adapun ciri-ciri sampel yang termasuk pada penelitian ini ialah:

1. Karyawan tetap lembaga pendidikan formal maupun non-formal di bawah naungan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.
2. Masa kerja minimal 2 tahun
3. Telah mengikuti diklat pra-jabatan yang diadakan oleh LPA

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan sebuah kegiatan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Prosedur yang dilakukan secara sistematis dalam memperoleh data yang diinginkan. Peneliti akan

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hal 126

⁷⁰ Jasmalinda. 2021. *Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padam Pariam*. STIE Perdagangan. Hal 220

melakukan pengumpulan data serta menjelaskan sarana atau alat yang digunakan dalam metode pengumpulan data melalui kuesioner (angket), wawancara, checklist, pengamatan dan sebagainya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengkonfirmasi permasalahan terkait dengan pelatihan dan disiplin kerja pada karyawan LPA Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja di lembaga-lembaga pendidikan di bawah naungan LPA Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner menjadi salah satu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.⁷¹ Sebagian butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner peneliti membuat sendiri dan sebagiannya lagi mengambil dari pihak lain yang sama-sama membahas mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni Elex Sarmigi. Instrumen yang digunakan berupa daftar pertanyaan dengan cara responden akan memilih pernyataan yang telah disusun berdasarkan skala Likert atau skala data penelitian yang bersifat interval. Adapun pemberian skor atas kuesioner berdasarkan skala Likert, merujuk pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut.

⁷¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D", 199.

- | | |
|-------------------------------|--------|
| (a) Sangat Setuju (SS) | Skor 5 |
| (b) Setuju (S) | Skor 4 |
| (c) Kurang Setuju (KS) | Skor 3 |
| (d) Tidak Setuju (TS) | Skor 2 |
| (e) Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor 1 |

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini digunakan guna untuk data penunjang. Dokumen merupakan barang-barang yang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis. Beberapa informasi yang akan diperoleh dalam penelitian ini yaitu:

- (a) Sejarah berdirinya LPA Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember
- (b) Visi dan misi LPA Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember
- (c) Struktur organisasi LPA Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember
- (d) Data-data yang dibutuhkan (foto, dan lain lain).

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setalah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁷² Untuk menjamin keabsahan data sebelum melakukan analisis, dilakukan sebuah uji instrument dan uji hipotesis, dalam proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

⁷² Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif" ...44.

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Teknik pengujian ini adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan.⁷³ Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel. Adapun standar untuk penilaian uji validitas dapat dilihat sebagai berikut ini:⁷⁴

- Jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kuisioner atau angket yang disebar dinyatakan valid
- Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar ($>$) dari 0,05 maka bisa dinyatakan bahwa kuesioner atau angket yang tersebar dinyatakan tidak valid.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

Tabel 3. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,003	Valid
	X1.3	0,05	0,003	Valid
	X1.4	0,05	0,002	Valid
	X1.5	0,05	0,002	Valid

⁷³ Imam Ghozali,"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,IV"(Semarang,Badan penerbit UNDIP,2006), hal 49

⁷⁴ Mathar, "Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan", (Makassar : Alauddin University Pers, 2013), 27.

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Pelatihan (X₁)	X1.6	0,05	0,000	Valid
	X1.7	0,05	0,000	Valid
	X1.8	0,05	0,000	Valid
	X1.9	0,05	0,002	Valid
	X1.10	0,05	0,002	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Tabel 3. 2

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Instrumen	Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,002	Valid
	X2.3	0,05	0,002	Valid
	X2.4	0,05	0,002	Valid
	X2.5	0,05	0,002	Valid
	X2.6	0,05	0,003	Valid
	X2.7	0,05	0,003	Valid
	X2.8	0,05	0,010	Valid
	X2.9	0,05	0,010	Valid
	X2.10	0,05	0,003	Valid
	X2.11	0,05	0,003	Valid
	X2.12	0,05	0,000	Valid
	X2.13	0,05	0,000	Valid
	X2.14	0,05	0,005	Valid
	X2.15	0,05	0,000	Valid
	X2.16	0,05	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	P-Value	Nilai Sig	Keterangan
Y.1	0,05	0,002	Valid
Y.2	0,05	0,033	Valid
Y.3	0,05	0,002	Valid
Y.4	0,05	0,002	Valid
Y.5	0,05	0,002	Valid
Y.6	0,05	0,005	Valid
Y.7	0,05	0,010	Valid
Y.8	0,05	0,002	Valid
Y.9	0,05	0,002	Valid
Y.10	0,05	0,002	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan akurasi serta kepastian dari pengukurannya. Adapun pengujian reliabilitas di dalam penelitian ini dengan menggunakan metode cronbach alpha yang terdapat pada *IBM SPSS Statistics* versi 27. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:⁷⁵

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,60 maka angket atau kuesioner bisa disebut reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil 0,60 maka kuesioner atau angket disebut tidak reliabel.

⁷⁵ Riko Ak Hakim, “*Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi*”, Bimbingan dan Konseling , no. 4 (Juli 2021): 264.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	P-Value	Croback's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	0,60	0,774	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,60	0,756	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,767	Reliabel

Sumber: Diolah dari SPSS

a) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:⁷⁶

- a. Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak.
- b. Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji

⁷⁶ Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate...160

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.⁷⁷ Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variable independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variable dependen lainnya. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

- a. Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolininearitas dalam data
- b. Jika nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas dalam data

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel penganggu atau variabel sisa dengan masingmasing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat signifikansi antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas. Bertujuan untuk mencapai heteroskedastisitas, dilakukan pengujian ketidaksamaan varian antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Regresi variabel bebas terhadap residu absolut atau Abs_RES merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*.

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) $> 0,05$ maka kesimpulannya yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

⁷⁷ Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate...105

b. Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas.⁷⁸

4) Uji Autokolerasi

Dalam model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara error pada periode t dengan error pada periode sebelumnya (t-1). Autokorelasi dianggap terjadi jika kedua error tersebut saling berkorelasi. Karena data diamati secara berurutan dan saling berkaitan dari waktu ke waktu, munculnya autokorelasi merupakan hal yang wajar. Masalah ini muncul karena error atau sisa kesalahan tidak bersifat independen. Pada data deret waktu, “gangguan” pada satu periode dapat memengaruhi “gangguan” pada periode berikutnya untuk individu atau kelompok yang sama, sehingga autokorelasi sering ditemukan. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi salah satunya adalah Uji Durbin-Watson (DW test). Dalam model regresi, uji Durbin-Watson hanya diterapkan pada tingkat autokorelasi orde pertama. Variabel independen tidak menunjukkan lag variabel.⁷⁹ Hipotesis yang akan diuji adalah: H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$) H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$).

Tabel 3.5
Keputusan Autokolerasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokolerasi	Ditolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokolerasi positif	<i>Nodesicion</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokolerasi negatif	Ditolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokolerasi negatif	<i>Nodecision</i>	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokolerasi positif atau negatif	Diterima	$du < d < 4 - du$

⁷⁸ Mintarti Indartini dan Mutmainah, “Analisis Data Kualitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, dan Regresi Linier Berganda” (Jawa Tengah: Lakeisha, 2024) hal 24

⁷⁹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Universitas Diponegoro Semarang, 2018), 111-121

Sumber: Diolah dari SPSS

b) Uji Hipotesis

1) Uji t (pengujian secara parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05 (5%), maka variabel independen tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis diterima apabila nilai signifikansi (α) $< 0,05$, dan ditolak apabila nilai signifikansi (α) $> 0,05$.

Tabel 3. 6
Kriteria Keputusan Hipotesis

Taraf sig	H ₀	H _a
$< 0,05$	Ditolak	Diterima
$> 0,05$	Diterima	Ditolak

Sumber: Diolah dari SPSS

2) Uji Adj R² (Uji Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) pada dasarnya digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R² berkisar antara nol hingga satu. R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Apabila nilai adjusted R² bernilai negatif, maka nilai tersebut dianggap sama dengan nol.⁸⁰ Kelemahan utama dari penggunaan koefisien determinasi (R²) adalah sifatnya yang cenderung bias terhadap jumlah variabel

⁸⁰ Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariante...H. 98

independen dalam model. Setiap kali sebuah variabel independen ditambahkan, nilai R² akan meningkat, meskipun variabel tersebut sebenarnya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Karena itu, penelitian ini menggunakan Adjusted R² sebagai ukuran yang lebih tepat.

c) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Sugiyono, regresi ganda dipakai ketika peneliti ingin memprediksi perubahan pada variabel dependen berdasarkan peningkatan atau penurunan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Dengan demikian, analisis regresi berganda digunakan ketika terdapat minimal dua variabel bebas. Teknik ini juga berfungsi untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial).⁸¹ Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:
 α = Konstansta
 β_1 = Koefisien Pelatihan
 β_2 = Koefisien Disiplin Kerja
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Disiplin kerja
 e = Tingkat kesalahan

⁸¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2018), hal 307.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1) Sejarah Singkat Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember merupakan salah satu institusi sebagai pusat penujodidikan di bawah naungan Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember yang didirikan pada tahun 1987 oleh 5 orang tokoh Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember yaitu KH Hasien Syafrawi, M.Pd., H. Syaifullah Nuri, Prof. Dr. KH. Abdul Halim Soebahar, MA., KH Misrawie, MM, dan Drs. KH. Abdul Hamid Hasbulah. Berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung No 135 Kabupaten Jember. Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember sendiri membawahi beberapa lembaga pendidikan formal maupun informal meliputi PAUD, TK, SD, SMP, TPQ, TPA (Tempat Penitipan Anak), dan UKA (Unit Kursus Al-Baitul Amien).

Kantor Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember tepat berada di sebelah kantor Yayasan Masjid Jami Al-Baitul Amien Jember dan memiliki 6 karyawan dan diketuai oleh salah satu kepala sekolah SD Al-Baitul Amien Jember 2 saat ini yakni Bapak Hizbullah Muhib SE. Selain sebagai pusat penyedia dan pengelola pendidikan, Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember atau akrab disebut LPA ini juga memberikan pelatihan bagi para karyawan yang ada di lingkup lembaga-lembaga di bawah naungannya. Pelatihannya meliputi seni mengajar hebat, seni komunikasi cantik, parenting siswa, pelatihan qur'an dan tajwid, hingga masuk pada aspek pengembangan wawasan karyawan.

Dalam perjalannya Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember dibentuk agar lembaga-lembaga dibawahnya ini mampu memberikan layanan pendidikan yang baik dan profesional. Dengan tujuan itulah Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember menggandeng konsultan

pendidikan yang diakui kredibilitasnya dan selalu melaksanakan evaluasi tiap tahun ajaran baru bagi lembaga-lembaga di bawahnya lalu menginput data penilaian karyawan dan nantinya Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember memberikan rekomendasi tindak lanjut kepada para pemimpin lembaga sekolah agar mampu memberikan layanan yang lebih baik.

2. Logo Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Adapun logo Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Logo Al-Baitul Amien Jember

3. Visi Misi Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember

Visi: “Terwujudnya Pendidikan Unggul dan Menjadi Rujukan Nasional Dalam Pembentukan Lulusan Yang Sholeh dan Cerdas”

Misi:

1. Memantapkan Aqidah Ahlus Sunnah Wal Jama'ah;
2. Melaksanakan Ibadah dengan Tekun dan Istiqomah;
3. Menanamkan Sikap Terpuji pada Orang Tua dan Sesama Manusia
4. Menanamkan Pembiasaan Budaya Peduli Lingkungan
5. Memantau Sikap Siswa di Sekolah dan di Rumah
6. Menanamkan semangat juang dan bersemangat kebangsaan
7. Melaksanakan pembinaan bakat dan minat
8. Melatih keterampilan dan kesempatan
9. Menanamkan kecakapan hidup dan berwawasan global.

B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan hasil penting dari masing-masing variabel disajikan dalam penyajian data berupa tabulasi data, angka statistik, tabel, dan grafik. Temuan ini ringkas tetapi informatif. Setiap variabel akan dipecah menjadi kategori yang lebih kecil tetapi tetap merujuk pada rumusan masalah peneliti dan tujuan penelitian.⁸² Penyajian data pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

1. Analisis Data Responden

b. Penyajian Data Tingkat Jenis Kelamin

Terdapat enam puluh responden dalam survei ini. Berdasarkan distribusi jenis kelamin karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	30	50%
Laki-Laki	30	50%
Total	60	100%

Sumber: Data Kuisioner diolah di Excel (2025)

Jumlah responden laki-laki lebih dan perempuan sama banyaknya, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 30 orang laki-laki (50%) dan 30 orang perempuan (50%). Kajian data ini menunjukkan bahwa adanya kesetaraan karyawan antara laki-laki dan perempuan yang cocok dengan syarat penelitian ini di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

c. Penyajian Data Tingkat Usia

Terdapat enam puluh responden dalam survei ini. Berdasarkan rentang usia karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, responden digambarkan sebagai berikut:

⁸² UIN KH Achmad Siddiq Jember, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah. Hal. 69

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-29 Tahun	18	30
30-39 Tahun	25	41,67
40-49 Tahun	15	25
>50 Tahun	2	3,33
Total	60	100%

Sumber: Data Kuisioner diolah di Excel (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa 18 responden atau 30% dari total responden berusia antara 20-29 tahun; 25 responden atau 41,67% berusia antara 30-39 tahun; 15 responden atau 25% berusia antara 40-49 tahun; dan 2 responden atau 3,33% berusia 50 tahun keatas. Oleh karena itu, usia 30-39 tahun merupakan mayoritas karyawan yang bekerja di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember sesuai dengan syarat penelitian.

d. Penyajian Data Tingkat Masa Kerja

Terdapat enam puluh responden dalam survei ini. Berdasarkan rentang usia karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, responden digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase
2 Tahun	11	18,33%
3 Tahun	7	11,67%
4 Tahun	3	5%
> 5 Tahun	16	26,67%
> 10 Tahun	15	25%
> 20 Tahun	8	13,33%
Total	60	100%

Sumber: Data Kuisioner diolah di Excel (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat 11 responden atau 18,33% yang lama kerjanya 2 tahun; 7 responden atau 11,67% yang lama kerjanya 3 tahun; 3 responden atau 5% yang lama kerjanya 4 tahun; 16 responden atau 26,67% yang lama kerjanya lebih sari 5 tahun; 15

responden atau 25% yang lama kerjanya lebih dari 10 tahun; dan 8 responden atau 13,33% yang lama kerjanya lebih dari 20 tahun.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi *SPSS Statistics* versi 27 dengan taraf probabilitas (*sig*) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (*sig*) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (*sig*) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi 2-Tailed		P-Value	Keterangan
Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	0,097	>	0,05	Normal

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* telah diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi

yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.⁸³ Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variable independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variable dependen lainnya. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Namun nilai ini masih relatif rendah dan tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang serius. Berikut disajikan range nilai VIF beserta interpretasinya:

1. Jika nilai tolerance $> 0,100$ dan $VIF < 10,00$ berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance $< 0,100$ dan $VIF > 10,00$ berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas

**Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF			Keterangan
Pelatihan (X_1)	5,063	<	10	Tidak terdapat Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	5,063	<	10	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Nilai Variance Inflation Factor dari masing-masing variabel yang disajikan dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dimana nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan rincian, variabel Pelatihan (X_1) sebesar 5,063 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 5,063 juga.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik

⁸³ Ghazali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate...105

scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas. Bertujuan untuk mencapai heteroskedastisitas, dilakukan pengujian ketidaksamaan varian antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Regresi variabel bebas terhadap residu absolut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig		P-Value	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,630	>	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,676	>	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Berdasarkan pada gambar 4.6 diatas memperlihatkan hasil uji heterokedastisitas dengan *Uji Glejser* menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X_1) yaitu 0,630 dan Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,676 lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Dalam konteks model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk menilai keberadaan keterkaitan antara kesalahan confounding pada periode t dengan kesalahan confounding pada periode sebelumnya, yaitu periode t-1. Autokorelasi dianggap terjadi jika terdapat korelasi antara kesalahan tersebut. Autokorelasi seringkali merupakan konsekuensi alami dari pengamatan berurutan yang terhubung secara kronologis. Fenomena ini terjadi karena kesalahan pada suatu periode waktu dapat memengaruhi kesalahan pada periode berikutnya, terutama ketika pengamatan dilakukan pada orang atau kelompok yang sama. Oleh karena itu, kesalahan sisa atau kesalahan confounding tidak dapat dianggap sebagai entitas yang terisolasi; sebaliknya, mereka saling terkait dan dapat mempengaruhi pengamatan selanjutnya dalam rangkaian waktu. Dalam analisis data seri waktu, autokorelasi sering ditemukan dan harus diperhitungkan dengan cermat.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Autokorelasi

N	60	
K	2	
DW	1,783	
dL	1,5144	$4 - dL = 2,4856$
dU	1,6518	$4 - dU = 2,3482$
Hasil		
$dU < DW < 4 - dU$	Tidak terdapat autokorelasi	
$1,6518 < 1,783 < 2,3482$		

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Mengacu pada tabel 4.7 diatas, tidak terdapat indikasi masalah autokorelasi baik secara positif maupun negatif.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis ini, uji t statistik membandingkan nilai t hitung dengan nilai kritis t pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Standar interpretasi sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka terdapat tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Pada uji parsial ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05($\alpha=5\%$) pada variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja.

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Sig		P-Value	Keterangan
Pelatihan	0,021	<	0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,000	<	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Apabila melihat pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa hasil uji parsial (t) pada variabel pelatihan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$)

menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$. Sedangkan pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil pula dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. artinya

- a) H_1 diterima, sehingga bisa dipahami bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 - b) H_2 diterima, sehingga bisa dipahami bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengevaluasi kualitas pembentukan model persamaan regresi. Secara khusus, pengujian ini mengukur seberapa besar penjelasan model didasarkan pada kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi, atau disebut juga R^2 , memiliki rentang nilai antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Sebuah nilai R^2 yang mendekati 0 menandakan bahwa variabel bebas memiliki kontribusi yang minim dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga kemampuan model untuk menjelaskan variabilitas data menjadi rendah. Terkait hasil uji determinasi (R) bisa dilihat padatabel berikut:

**Tabel 4. 9
Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,948 ^a	0,898	0,895	1,708

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Tabel 4.9 yang menyajikan hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square adalah 0.895 dimana nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan nilai kinerja karyawan (Y) di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, dapat diterangkan oleh 89,5% perubahan dari variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan sisanya dijelaskan oleh variabel independent lain di luar model penelitian.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda, penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen, yang merupakan sebuah perluasan dari regresi sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi kemungkinan adanya

hubungan antara variabel-variabel tersebut. Perbedaan mendasar antara regresi linier berganda dan regresi sederhana terletak pada jumlah variabel independen yang digunakan. Pada regresi berganda, variabel terikat diprediksi berdasarkan sejumlah faktor independen, sementara pada regresi sederhana, hanya satu variabel independen yang digunakan. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, dipelajari menggunakan analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	B	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	4,620	1,244		3,715	0,000
Pelatihan (X_1)	0,194	0,081	0,226	2,379	0,021
Disiplin Kerja (X_2)	0,384	0,049	0,740	7,777	0,000

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 27

Rumus dari Regresi Linier Berganda yakni sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Model Penelitian dapat disusun sebagai berikut :

Kinerja Karyawan = $4,620 + 0,194 \text{ Pelatihan} + 0,384 \text{ Disiplin Kerja}$

Berdasarkan model analisis regresi linear diatas bisa diketahui bahwa:

- Nilai konstanta atau a yakni 4,620. Apabila seluruh variabel independen tidak mengalami perubahan maka intensi kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember tergolong tinggi.
- Nilai koefisien variabel independen yakni 0,194 menunjukkan bahwa pelatihan (β_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya apabila pelatihan dilaksanakan secara berkala dan berbasis praktek secara langsung maka karyawan cenderung akan meningkatkan hasil kinerjanya. Sebaliknya, jika pelatihan yang dilaksanakan hanya beberapa kali dengan intensitas rendah dan proses dari pelatihan hanya berbasis teori membuat karyawan cenderung menurunkan kinerjanya.

- c) Nilai koefisien variabel Disiplin kerja (β_2) yakni 0,384 menunjukkan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya kedisiplinan diterapkan dengan tegas, penyelesaian tugas yang tepat waktu, balas jasa yang sesuai, dan keadilan terhadap karyawan diterapkan dengan baik karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila kedisiplinan diterapkan dengan tidak tegas, penyelesaian tugas tidak sesuai waktu, balas jasa yang kurang sesuai, dan tidak adanya keadilan bagi setiap karyawan maka karyawan cenderung akan menurun kinerjanya.

D. Pembahasan

Dalam penelitian ini, tiga variabel telah diidentifikasi sebagai fokus utama yakni pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam konteks penelitian di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas lain yaitu disiplin kerja, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data berganda menunjukkan nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,194 dengan nilai signifikansi 0,021. Sehingga dapat diartikan variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan dengan arah positif sebesar 19,4% dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dan dapat memberikan dampak bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Hasil dari analisis ini menerima H1 artinya pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan,

mengutip penelitian terdahulu oleh Elex Sarmigi⁸⁴, Dea Fanny Sefriady⁸⁵ dan Eisyah Azkiyahul Fangiziah⁸⁶ yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis pelatihan yang pernah digunakan dalam lembaga ini seperti Komunikasi Cantik, Membaca Al-Qur'an dengan Metode Tilawati, dan Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawam melalui kegiatan Family Gathering memiliki salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan karena diadakan sesuai dengan kebutuhan lembaga.⁸⁷

Kedepannya tidak menutup kemungkinan untuk diadakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, materi yang relevan dengan kebutuhan karyawan membuat pelatihan menjadi lebih baik untuk peningkatan kemampuan karyawan yang ada di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Adapun faktor lain yang mendukung adalah metode pelatihan yang diberikan interaktif dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pembelajaran, seperti studi kasus, simulasi maupun diskusi kelompok. Hal ini cenderung lebih efektif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien verbal variabel disiplin kerja sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga, variabel disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 39,4% dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan efektif dan dapat memberikan dampak bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Lembaga

⁸⁴ Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh" Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

⁸⁵ Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan" Jurnal Elektronik REKAMAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. ISSN: 2598-8107 Vol 2 No 1 May 2018

⁸⁶ Eisyah Azkiyahul Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

⁸⁷ Wawancara dengan Ketua Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 11/11/2024

Pendidikan Al- Baitul Amien Jember sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil dari analisis ini menerima H1 artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengutip penelitian terdahulu oleh Ahmad Nasir⁸⁸, Eisyah Azkiyah Fangiziah⁸⁹, dan Karyono⁹⁰. Ketiga penelitian ini menunjukkan hasil disiplin kerja beperngaruhi positif terhadap kinerja karyawan. Karena, jika kedisiplinan diterapkan dengan tegas, penyelesaian tugas yang tepat waktu, balas jasa yang sesuai, dan keadilan terhadap karyawan diterapkan dengan benar maka karyawan akan berupaya meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kedisiplinan tidak diterapkan dengan tegas, penyelesaian tugas tidak sesuai waktu, balas jasa yang kurang sesuai, dan keadilan dalam pemberian hukuman bagi karyawan yang melanggar maka karyawan cenderung akan menurun kinerjanya.

Disiplin kerja yang diterapkan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember diantaranya absensi kehadiran minimal 80% dan ketepatan waktu masuk dan pulang. Jika tidak terpenuhi dengan pengawasan ketat, maka ada sanksi hukuman dan ketegasan seperti pemotongan gaji. Selain itu, juga ada penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.⁹¹ Dengan adanya disiplin kerja ini diharapkan para karyawan dapat memberi teladan bagi para peserta didik. Hal ini dilakukan sesuai dengan tujuan dan kemampuan, keadilan, dan hubungan kemanusiaan secara universal.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan hal yang paling penting

⁸⁸ Ahmad Nasir, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara" JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150

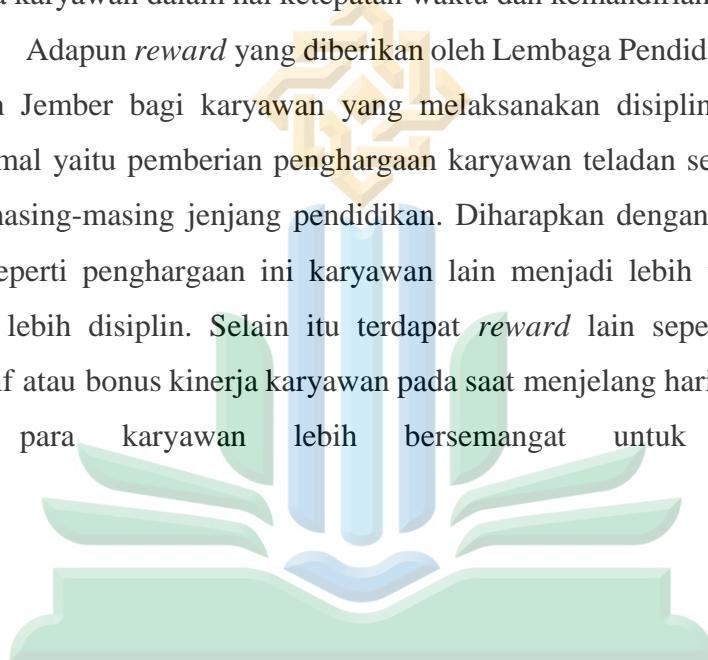
⁸⁹ Eisyah Azkiyah Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. E-ISSN: 3025-0994

⁹⁰ Karyono. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta" Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi ISSN (Online): 2807-3878 DOI: 10.59818/jpi.v1i2.34 Vol. 1, No. 2, September 2021

⁹¹ Wawancara dengan Ketua Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 11/11/2024

yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin pada dirinya masing-masing agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana, eksekusi yang tepat, dan waktu pelaksanaan yang telah ditentukan serta menjadi teladan bagi para peserta didiknya. Hal ini juga dapat dilihat dari teladan pimpinan agar diikuti oleh seluruh karyawannya agar lebih disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu dan kemandirian karyawan.

Adapun *reward* yang diberikan oleh Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember bagi karyawan yang melaksanakan disiplin kerja secara maksimal yaitu pemberian penghargaan karyawan teladan setiap bulannya dari masing-masing jenjang pendidikan. Diharapkan dengan adanya balas jasa seperti penghargaan ini karyawan lain menjadi lebih terpacu untuk hidup lebih disiplin. Selain itu terdapat *reward* lain seperti pemberian insentif atau bonus kinerja karyawan pada saat menjelang hari raya idul fitri agar para karyawan lebih bersemangat untuk mengabdi.⁹²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

⁹² Wawancara dengan Ketua Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember, 11/11/2024

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember selama periode penelitian yakni 0,194 dengan nilai signifikansi 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dan dapat memberikan dampak bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember selama periode penelitian yakni 0,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan efektif dan dapat memberikan dampak bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran-Saran

1. Bagi Ketua Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa temuan yang bisa menjadi pertimbangan untuk kebaikan lembaga pendidikan Al-Baitul Amien Jember terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang direkomendasikan adalah upaya dalam pengembangan pelatihan, bukan hanya seedar dianggap formalitas. Buat pelatihan yang lebih terstruktur dan sesuai kebutuhan sehingga pegawai dapat terus meningkatkan keahlian mereka di berbagai bidang yang relevan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap agar studi-studi selanjutnya dapat melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini, khususnya dalam pemilihan variabel. Penelitian mendatang tidak perlu terbatas pada variabel pelatihan dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dapat memasukkan faktor-faktor lain yang relevan. Penelitian ini bisa menjadikan pijakan untuk penelitian yang lebih mendalam. Contohnya dengan memperluas metode penelitian ataupun mengambil sampel yang lebih luas.

3. Bagi Kepala Program Studi Manajemen Dakwah

Hasil penelitian ini memiliki potensi untuk diterima dengan baik, yang mana dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan keilmuan dalam Program Studi Manajemen Dakwah sehingga akan mendukung terciptanya inovasi. Sehingga bisa dipertimbangkan untuk pengembangan kurikulum atau kajian selanjutnya. Seperti halnya dapat mendorong penelitian berbasis aksi dan solutif dan mengagitas sebuah topik penelitian lanjutan demi mendukung kemajuan prodi manajemen dakwah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nasir, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara" *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 3, No. 1, Juni 2019.
- Azkiyah, Fangiziah, Eisyah, Agung, Syahrum, dan Nurhayati, Immas. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Volume 1 Nomor 3. E-ISSN: 3025-0994. 2023.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012
- Bernadin, H. Russell, John. dan Joyce E. A. "Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach". Singapore: The McGraw-Hill Companies Inc. 2013.
- Dessler, G, *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, 2012.
- Enny, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- Fanny Sefriady, Dea dan Alananto Iskandar, Donant "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan" *Jurnal Elektronik REKAMAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*. ISSN: 2598-8107 Vol 2 No 1, Mei 2018.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2017.
- Hana Nushratu. *Kemnaker Soroti Rendahnya Tingkat Pelatihan dari Perusahaan buat Karyawan*. diakses dari www.finance.detik.com tanggal 28 Desember 2024 pukul 10.15 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Karyono. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian dan Inovasi* ISSN (Online): 2807-3878 DOI: 10.59818/jpi.v1i2.34 Vol. 1, No. 2, September 2021.
- L Goldstein, & J. K Ford, "Training in organization". Canada: Vicky Knight. 2002.

Lestari, S dan Afifah, D. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1, Desember 2020.

Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*”. Edisi XIV Bandung: PT. Remaja Rusda Karya, 2020.

Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Marwansyah. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta, 2016.

Mintarti Indartini dan Mutmainah, “*Analisis Data Kualitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, dan Regresi Linier Berganda*” Jawa Tengah: Lakeisha, 2024.

Moheriono. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.

Meymunah, Siti Ahmad, Minna dan Fitriana, Ani Qotuz Zuhro. “*Implementasi Memanajemen Konflik Dalam Komunikasi Keluarga Perkotaan Pada Era Digital*” Jurnal Sosiologi Pendidikan dan IPS, Vol.1 No.3. 2023

Mulyani, S. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal Semarak*. Vol. 2 No.1, 2019.

Oktafiana, Lina. Putri, Zaimah. Siriatul, Ayu dan Fitriani, Aprilya. “*Implementasi Budaya Organisasi ‘Ukhuwah Fil Qohwa’ di Kafe Kancah Anyar Jember*” Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi, Vol. 24 No. 12). 2025

Priyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008.

Riyanto, S dan Hatmawan, A.A. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*, Sleman: Deepublish, 2020.

Robbins dan Judge. “*Perilaku Organisasi*” Buku 2, Jakarta: Salemba Empat, 2013

Robbins Stephen P. *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2007.

Ruth Silaen, Novia dkk. “*Kinerja Karyawan*”. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Sarmigi, Elex. Angela, Lia, dan Tiara. “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh*” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022.

Sekaran, Uma. (2006). “*Metodologi Penelitian untuk Bisnis*”. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Susanti, F. “Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang” *Jurnal Semarak Yamet Pamulang*. Vol.1 No.3. Februari 2019.

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Tim Penyusun. *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.

Ubaidillah, Ja'far M. Setiadi, Pompong B. dan Rahayu, Sri. “*Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” *Journal on Education* Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023

Zainal, Veitzhal R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-7, Depok: PT Raja Grafindo, 2015.

J E M B E R

LAMPIRAN 1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Ilham Saputra

NIM : 2111030400113

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 23 November 2025
Saya yang menyatakan



METRAI /
0467ANX107151431

Mochammad Ilham Saputra
NIM 2111030400113

LAMPIRAN 2

MATRIKS PENELITIAN KUANTITATIF

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI DAN PROSEDUR PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember	(X1) Pelatihan (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	<p>Teori Pelatihan: (Mangkunegara, 2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode 5. Kualifikasi Peserta <p>Teori Disiplin Kerja: (Hasibuan,2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan ketat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan <p>Teori Kinerja Karyawan: (Robbins, 2007)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<p>Data Primer: Kusioner</p> <p>Data Sekunder: Studi Kepustakaan (Penelitian terdahulu dan dokumen dari perusahaan)</p>	<p>Pendekatan Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Jenis Penelitian: Kausalitas</p> <p>Teknik Pengumpulan Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observasi - Kusioner - Dokumentasi <p>Analisis Data: Uji hipotesis, uji asumsi klasik, uji, dan analisis regresi linier berganda</p>	<p>1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?</p> <p>2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?</p>

LAMPIRAN 3

BLANKO BIMBINGAN

 <p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER FAKULTAS DAKWAH</p> <p>Jl. Mataram No. 1 Mangil, Jember Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail : fakultasdakwah@uinjems.ac.id Website : www.fakdakwah.iain-jember.ac.id</p>			
KARTU KONSULTASI SKRIPSI			
Nama	Muhammad Ilham Saputra		
NIM	21108040013		
Fak	Dakwah		
Prodi	Manajemen Dakwah		
Judul Skripsi	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kegiatan di Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember		
Dosen Pembimbing	Aprilya Elman S.M.B., M.M.		
NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	08/12/2024	Review Jurnal, matiks dan BAB I	Af
2	21/12/2024	Revisi Bab 1 dan matiks	Af
3	03/01/2025	Revisi Bab 1 dan mengajukan BAB II, III	Af.
4	19/01/2025	Bimbingan bab 2 dan bab 3	Af
5	26/01/2025	Revisi Sempro	Af
6	16/02/2025	Revisi Sempro dan mengajukan BAB IV	Af
7	01/03/2025	Revisi Kuisisioner dan bab 7	Af
8	21/03/2025	Revisi bab 4 dan mengajukan bab 5	Af
9	07/04/2025	Revisi uji Asumsi Ulasik	Af
10	15/04/2025	Revisi uji Asumsi Ulasik	Af
11	10/11/2025	Revisi Bab 4 dan mengajukan bimbingan	Af
12	24/11/2025	Revisi Kuisisioner dan Bab 9, 10	
13			
14			
15			
16			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M D E R

Mengetahui,
 Kaprodi: Muhammad Dakwah
APRILYA ELMAN S.M.B., M.M.
 NIP. 199104232018012002

LAMPIRAN 4

SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinjha.ac.id website: <http://fdakwah.uinjha.ac.id/>



Nomor : B. 5043 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/11/2024

Lampiran :

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

6 November 2024

Yth.

Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Mochammad Ilham Saputra

NIM : 211103040013

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Semester : VII (tujuh)

*SD di bantuan
Muhibbin
6/11/24'*

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Masjid Jami' Al-Baitul Amien Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

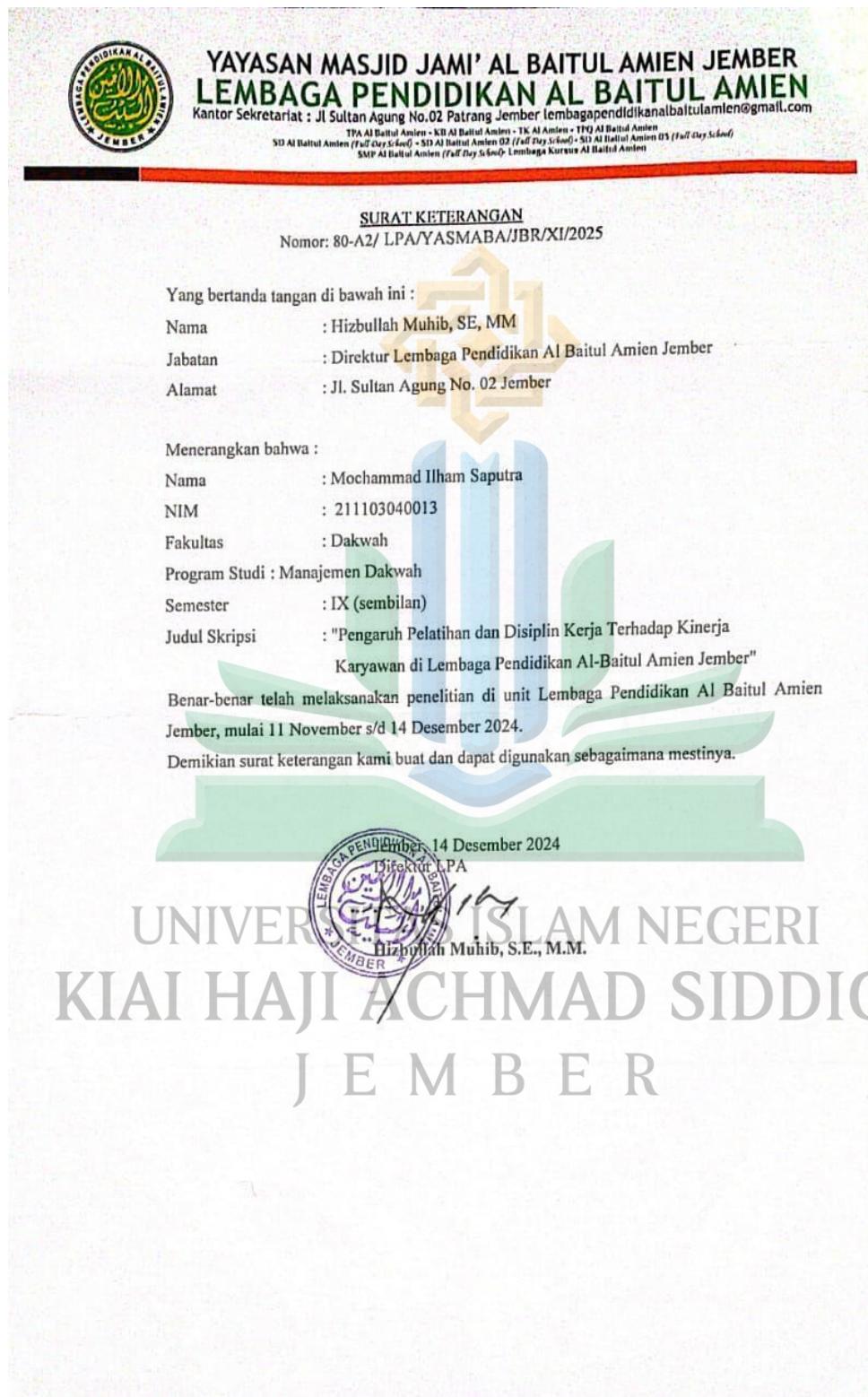
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Muhibbin

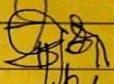
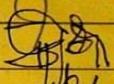
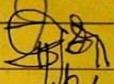
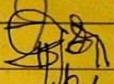
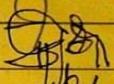
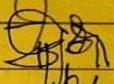
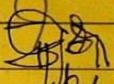
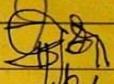
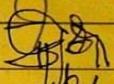
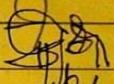
LAMPIRAN 5

SURAT SELESAI PENELITIAN

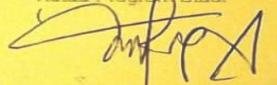


LAMPIRAN 6

JURNAL KEGIATAN

BUKTI HADIR SEMINAR PROPOSAL PROGRAM S.1 DAKWAH					
N O	NAMA	NIM	TANGGAL SEMINAR	JUDUL	PARAF DOSEN
1	Qurniata A'yunina	211103070005	5 - 11 - 2024	"Optimisasi Pengembangan Kedisiplinan Mahasiswa KUA melalui Aplikasi SIMKAM"	
2	Kustiyanti Kasasih	211103070007	16 - 12 - 2024	"Optimisasi Rencana Kerja Mahasiswa dalam meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi"	
3	Khairams Puar W.	211103070012	17 - 12 - 2024	"Pengembangan Kualitas Penelitian dan Publikasi Mahasiswa di KUAI Probolinggo"	
4	Fadhlillah Karim	211163070020	17 - 12 - 2024	"Implementasi TQM dalam meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi"	
5	Nanda Risky P.	211103070001	24 - 12 - 2024	"Implikasi TQM dalam meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta"	
6	M. Aminullah	212103070008	7 - 1 - 2025	"Pengaruh Pendidikan dan Kemandirian Karyawannya terhadap Kinerja Karyawannya di PT Bintang Djaya"	
7	Fauziah	212103070009	13 - 2 - 2025	"Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Pendidikan dan Kemandirian Karyawannya terhadap Kinerja Karyawannya"	
8	M. Bardiati Zainul	211103070010	30 - 4 - 2025	"Pengaruh Kepemimpinan Kualitas Pendidikan dan Kemandirian Karyawannya terhadap Kinerja Karyawannya"	
9	Sabdahtul Enisa R.	211103070009	9 - 5 - 2025	"Implementasi Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi"	
10	M. Rijan Fandi K.	212103070005	25 - 6 - 2025	"Implementasi Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan kualitas penelitian dan publikasi"	

Jember, 24 APRIL 2025
Ketua Program Studi


APRICIYA FTORIANI, S.M-B, M.M
NIP.199107232018012002



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

LAMPIRAN 7

KUESIONER

ANGKET PENELITIAN

A. Kriteria Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

2. Usia Responden

- a. 20-29 tahun
- b. 30-39 tahun

3. Lembaga Tempat Bekerja

- a. PAUD
- b. TK
- c. SD 01

4. Masa Kerja

- a. < 5 tahun
- b. 5-10 tahun

c. 40-49 tahun

d. < 50 tahun

d. SD 02

e. SMP

f. LPA

c. 10-15 tahun

d. 15-20 tahun

e. > 25 tahun

B. Kuesioner:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	
		SS	S	KS	TS	STS	
PELATIHAN (X₁)							
I. JENIS PELATIHAN							
1	Saya mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga tempat saya bekerja						
2	Pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga sesuai dengan kebutuhan karyawan						
II. TUJUAN PELATIHAN							
1	Saya mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.						
2	Saya mengikuti pelatihan karena keinginan Lembaga.						
III. MATERI							
1	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.						
2	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.						
IV. METODE							
1	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik.						

2	Saya cukup memahami materi yang disampaikan saat pelatihan berlangsung.					
V. KUALIFIKASI PESERTA						
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan,					
2	Saya memenuhi kualifikasi persyaratan untuk mengikuti pelatihan.					
DISIPLIN KERJA (X₂)						
I. TUJUAN DAN KEMAMPUAN						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Saya memahami dan berusaha memenuhi tujuan jangka panjang Perusahaan.					
II. TELADAN PIMPINAN						
1	Saya merasa pimpinan saya selalu bersikap adil dan tidak membeda-bedakan dalam memberikan tugas dan penghargaan,					
2	Saya merasa pimpinan saya dapat menjadi contoh teladan dalam bekerja.					
III. BALAS JASA						
1	Saya merasa digaji sesuai dengan jabatan, kinerja, dan loyalitas kepada lembaga.					
2	Saya merasa lembaga memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawan yang berprestasi.					
IV. KEADILAN						
1	Saya merasa lembaga bersikap adil kepada seluruh karyawan dalam menerapkan aturan yang berlaku.					
2	Saya merasa bahwa gaji yang diterima adil dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
V. WASKAT (PENGAWASAN KETAT)						
1	Saya merasa pengawasan oleh pimpinan terhadap karyawan membantu jalannya pekerjaan.					
2	Saya merasa pengawasan bagi karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan Lembaga,					
VI. SANKSI HUKUMAN						
2	Saya merasa hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan aturan yang berlaku pada Lembaga.					
3	Saya merasa sanksi dan hukuman yang ditetapkan dalam aturan lembaga sesuai dengan prinsip kesetaraan.					
VII. KETEGASAN						
1	Saya mematuhi segala peraturan yang ditetapkan lembaga dengan baik.					
2	Saya bersikap tegas jika ada hal yang mengganggu dalam penyelesaian tugas saya.					

VIII. HUBUNGAN KEMANUSIAAN						
1	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain.					
2	Saya menganggap karyawan lain yang ada di lembaga bukan hanya sekadar rekan kerja namun seperti saudara.					
INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)						
I. KUALITAS KERJA						
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
II. KUANTITAS KERJA						
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga.					
III. KETEPATAN WAKTU						
1	Saya hadir tepat waktu saat datang ke kantor.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
IV. EFEKTIVITAS KERJA						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
2	Saya berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal.					
V. KEMANDIRIAN						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain.					
2	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan saya tanpa menunggu perintah atasan.					

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R**

LAMPIRAN 8

TABULASI DATA

1) Variabel Pelatihan (X₁)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
7	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
8	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
9	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
15	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
16	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
17	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
19	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
20	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
21	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
23	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
27	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
28	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
31	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44

32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
33	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	38
34	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	44
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
38	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
39	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
42	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	45
43	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
53	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
54	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
57	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	40
58	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
59	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

J E M B E R

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	TOTAL X ₂
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	74
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	72
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	73
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	75
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	76
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	68
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	74
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	74
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	70
33	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	72
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	76
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	75
46	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	60
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
52	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	64
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	61
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
57	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	67
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74
59	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
6	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
7	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
15	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
16	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
18	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
19	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
26	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
27	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
28	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	43
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44

32	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
33	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	340
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
39	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	30
42	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
46	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	41
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
52	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	40
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
54	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	40
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
57	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	44
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
59	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	42
60	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

LAMPIRAN 9

TRANSFORMASI DATA

TRANSFORMASI DATA VARIABEL PELATIHAN (X₁)

4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	total
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	2.434	3.282	3.282	36.505
2.773	2.840	2.840	4.887	3.808	3.065	3.110	3.866	4.887	4.887	36.965
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	3.110	2.434	3.282	3.282	35.101
2.773	4.339	4.339	4.887	3.808	3.065	3.110	2.434	4.887	4.887	38.529
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	4.453	3.110	3.866	3.282	3.282	32.085
4.312	2.840	2.840	3.282	3.808	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	32.256
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	3.065	3.110	3.866	3.282	3.282	36.685
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	3.065	4.514	3.866	3.282	3.282	38.088
4.312	2.840	2.840	4.887	2.356	4.453	4.514	3.866	4.887	4.887	39.843
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	3.866	3.282	3.282	39.476
2.773	4.339	4.339	4.887	3.808	4.453	4.514	3.866	4.887	4.887	42.753
4.312	4.339	4.339	4.887	3.808	3.065	4.514	3.866	4.887	4.887	42.904
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	30.668
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	3.866	3.282	3.282	39.476
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	3.110	3.866	3.282	3.282	36.534
4.312	2.840	2.840	3.282	3.808	4.453	4.514	3.866	3.282	3.282	36.479
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	3.866	3.282	3.282	37.937
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	2.434	3.282	3.282	38.044
4.312	4.339	4.339	3.282	2.356	4.453	3.110	3.866	3.282	3.282	36.621
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	4.514	2.434	3.282	3.282	38.044
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	3.110	3.866	3.282	3.282	38.073
4.312	4.339	4.339	4.887	3.808	3.065	3.110	2.434	4.887	4.887	40.068
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	3.065	3.110	3.866	3.282	3.282	36.685
4.312	2.840	2.840	3.282	2.356	4.453	3.110	2.434	3.282	3.282	32.191
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	4.453	3.110	3.866	3.282	3.282	32.085
4.312	2.840	2.840	3.282	3.808	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	32.256
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	33.714
2.773	4.339	4.339	4.887	2.356	4.453	4.514	2.434	4.887	4.887	39.868
2.773	2.840	2.840	3.282	3.808	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	32.120
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	30.668
2.773	4.339	4.339	3.282	3.808	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	35.117
2.773	4.339	4.339	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	32.262

2.773	2.840	2.840	1.730	3.808	3.065	3.110	2.434	1.730	1.730	26.062
2.773	2.840	2.840	1.730	2.356	4.453	1.879	2.434	1.730	1.730	24.765
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	29.265
4.312	4.339	4.339	3.282	2.356	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	35.204
4.312	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	30.804
2.773	1.520	1.520	3.282	2.356	1.879	3.110	2.434	3.282	3.282	25.437
4.312	2.840	2.840	3.282	3.808	3.065	4.514	2.434	3.282	3.282	33.659
4.312	4.339	4.339	4.887	3.808	4.453	4.514	3.866	4.887	4.887	44.292
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.000
4.312	4.339	4.339	3.282	3.808	4.453	3.110	2.434	3.282	3.282	36.640
2.773	2.840	2.840	1.730	2.356	3.065	3.110	2.434	1.730	1.730	24.610
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	29.265
4.312	4.339	4.339	4.887	2.356	4.453	4.514	3.866	4.887	4.887	42.840
2.773	2.840	2.840	3.282	1.000	1.879	1.879	2.434	3.282	3.282	25.490
4.312	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	30.804
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	1.000	3.282	3.282	27.831
4.312	4.339	4.339	4.887	3.808	4.453	4.514	3.866	4.887	4.887	44.292
4.312	2.840	2.840	3.282	2.356	4.453	3.110	2.434	3.282	3.282	32.191
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	29.265
2.773	2.840	2.840	3.282	3.808	1.879	3.110	1.000	3.282	3.282	28.096
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	1.879	1.879	1.000	3.282	3.282	25.412
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	1.879	1.879	1.000	3.282	3.282	25.412
4.312	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	2.434	3.282	3.282	30.804
2.773	2.840	2.840	3.282	2.356	3.065	3.110	3.866	3.282	3.282	30.697
2.773	4.339	4.339	3.282	1.000	3.065	1.879	2.434	3.282	3.282	29.674
4.312	2.840	2.840	3.282	3.808	3.065	3.110	3.866	3.282	3.282	33.688
4.312	2.840	2.840	4.887	3.808	4.453	3.110	2.434	4.887	4.887	38.459
4.312	4.339	4.339	4.887	3.808	3.065	4.514	3.866	4.887	4.887	42.904

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

TRANSFORMASI DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

TRANSFORMASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Succesive Interval

	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	total
	2.770	1.000	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	31.157
	2.770	2.615	2.840	3.966	3.966	2.640	3.972	2.840	3.808	4.887	34.306
	2.770	2.615	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	32.772
	2.770	2.615	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	4.887	34.378
	2.770	2.615	2.840	3.966	3.966	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	29.757
	4.318	2.615	2.840	2.503	2.503	4.154	3.972	2.840	3.808	3.282	32.836
	2.770	1.000	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	34.083
	4.318	2.615	4.339	3.966	3.966	4.154	3.972	4.339	3.808	3.282	38.759
	4.318	2.615	2.840	3.966	3.966	4.154	2.481	2.840	2.356	4.887	34.424
	2.770	1.000	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	34.083
	2.770	2.615	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	4.887	37.303
	2.770	2.615	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	4.887	37.303
	2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	25.217
	4.318	1.000	4.339	3.966	3.966	4.154	3.972	4.339	3.808	3.282	37.144
	2.770	1.000	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	34.083
	2.770	2.615	2.840	3.966	3.966	2.640	3.972	2.840	3.808	3.282	32.701
	2.770	1.000	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	34.083
	2.770	2.615	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	32.772
	2.770	2.615	4.339	3.966	3.966	2.640	2.481	4.339	2.356	3.282	32.755
	2.770	2.615	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	32.772
	2.770	2.615	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	35.698
	4.318	1.000	4.339	2.503	2.503	4.154	3.972	4.339	3.808	4.887	35.824
	4.318	1.000	4.339	3.966	3.966	4.154	3.972	4.339	3.808	3.282	37.144
	2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	25.217
	2.770	1.000	2.840	3.966	3.966	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	28.143
	4.318	1.000	2.840	2.503	2.503	4.154	3.972	2.840	3.808	3.282	31.221
	2.770	1.000	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	31.157
	2.770	1.000	4.339	2.503	2.503	2.640	2.481	4.339	2.356	4.887	29.819
	2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	3.972	2.840	3.808	3.282	28.160
	4.318	1.000	2.840	2.503	2.503	4.154	2.481	2.840	2.356	3.282	28.278
	2.770	1.000	4.339	2.503	2.503	2.640	3.972	4.339	3.808	3.282	31.157
	2.770	1.000	4.339	2.503	2.503	2.640	2.481	4.339	2.356	3.282	28.214
	1.000	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	3.972	2.840	3.808	1.730	24.839
	2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	1.730	23.665

2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	25.217
4.318	1.000	4.339	2.503	2.503	4.154	2.481	4.339	2.356	3.282	31.275
4.318	1.000	2.840	2.503	2.503	4.154	2.481	2.840	2.356	3.282	28.278
2.770	1.000	1.520	2.503	2.503	2.640	2.481	1.520	2.356	3.282	22.577
4.318	1.000	2.840	2.503	2.503	4.154	3.972	2.840	3.808	3.282	31.221
4.318	2.615	4.339	3.966	3.966	4.154	3.972	4.339	3.808	4.887	40.364
2.770	1.000	1.000	1.000	1.000	2.640	1.000	1.000	1.000	1.000	13.410
4.318	1.000	4.339	2.503	2.503	4.154	3.972	4.339	3.808	3.282	34.218
2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	1.730	23.665
2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	25.217
2.770	1.000	4.339	3.966	3.966	2.640	2.481	4.339	2.356	4.887	32.745
4.318	2.615	2.840	2.503	2.503	4.154	1.000	2.840	1.000	3.282	27.056
4.318	1.000	2.840	2.503	2.503	4.154	2.481	2.840	2.356	3.282	28.278
2.770	1.000	2.840	1.000	1.000	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	22.210
4.318	2.615	4.339	3.966	3.966	4.154	3.972	4.339	3.808	4.887	40.364
2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	25.217
2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	1.000	2.481	2.840	2.356	3.282	23.577
2.770	1.000	2.840	1.000	1.000	2.640	3.972	2.840	3.808	3.282	25.153
2.770	1.000	2.840	2.503	2.503	1.000	2.481	2.840	2.356	3.282	23.577
4.318	1.000	2.840	1.000	1.000	4.154	2.481	2.840	2.356	3.282	25.271
2.770	2.615	2.840	2.503	2.503	2.640	2.481	2.840	2.356	3.282	26.832
4.318	2.615	2.840	3.966	3.966	4.154	2.481	2.840	2.356	3.282	32.818
4.318	2.615	4.339	2.503	2.503	4.154	2.481	4.339	1.000	3.282	31.534
4.318	2.615	2.840	3.966	3.966	4.154	3.972	2.840	3.808	3.282	35.762
1.000	2.615	2.840	2.503	2.503	1.000	3.972	2.840	3.808	4.887	27.970
2.770	2.615	4.339	3.966	3.966	2.640	3.972	4.339	3.808	4.887	37.303

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

LAMPIRAN 10

HASIL UJI

1) Hasil Uji Validitas

Correlations

Correlations														
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1	X2.1	X2.2	
X1.1	Pearson Correlation	1	.375**	.375**	.384**	.396**	.415**	.419**	.416**	.384**	.384**	.609**	1.000**	.396**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.002	.002	<.001	<.001	<.001	.002	.002	<.001	.000	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.375**	1	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.376**	1.000***	1	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.384**	.498**	.498**	1	.339**	.354**	.505**	.399**	1.000**	.1.000**	.794**	.384**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		.008	.006	<.001	.002	.000	.000	<.001	.002	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008		.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.415**	.552**	.552**	.354**	.361**	1	.532**	.567**	.354**	.354**	.701**	.415**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.006	.005		<.001	<.001	.006	.006	<.001	<.001	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.419**	.514**	.514**	.505**	.533**	.532**	1	.478**	.505**	.505**	.758**	.419**	.533**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

IBM SPSS Statistics Processor is ready

Unicode:ON

	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001		.002	.002	<.001	<.001	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.384**	.498**	.498**	1.000**	.339**	.354**	.505**	.399**	1	1.000**	.794**	.384**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.000	.008	.006	<.001	.002	.000	.000	<.001	.002	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.384**	.498**	.498**	1.000**	.339**	.354**	.505**	.399**	1.000**	1	.794**	.384**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.000	.008	.006	<.001	.002	.000	.000	<.001	.002	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTALX1	Pearson Correlation	.609**	.804**	.804**	.794**	.637**	.701**	.758**	.672**	.794**	.794**	1	.609**	.637**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.1	Pearson Correlation	1.000**	.375**	.375**	.384**	.396**	.415**	.419**	.416**	.384**	.384**	.609**	1	.396**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.002	.002	<.001	<.001	<.001	.002	.002	<.001	.001	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008	.000	.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008	.000	.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008	.000	.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)													
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

IBM SPSS Statistics Processor is ready

Unicode:ON

X2.5	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008	.000	.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.329*	.980**	.980**	.432**	.476**	.506**	.465**	.424**	.432**	.432**	.748**	.329*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.329*	.980**	.980**	.432**	.476**	.506**	.465**	.424**	.432**	.432**	.748**	.329*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1.000**	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.000	.002	.002	<.001	<.001	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1.000**	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.000	.002	.002	<.001	<.001	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

IBM SPSS Statistics Processor is ready  Unicode:ON

X2.13	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1.000**	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.000	.002	.002	<.001	<.001	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	.357**	.111	.111	.113	-.036	-.065	.086	.166	.113	.113	.137	.357**	-.036
	Sig. (2-tailed)	.005	.400	.400	.392	.785	.622	.512	.206	.392	.392	.295	.005	.785
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1.000**	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.000	.002	.002	<.001	<.001	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.16	Pearson Correlation	.416**	.443**	.443**	.399**	.361**	.567**	.478**	1.000**	.399**	.399**	.672**	.416**	.361**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	.000	.002	.002	<.001	<.001	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTALX2	Pearson Correlation	.566**	.865**	.865**	.533**	.740**	.618**	.637**	.735**	.533**	.533**	.905**	.566**	.740**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1	Pearson Correlation	.334**	.077	.077	.109	-.091	-.143	.024	.099	.109	.109	.086	.334**	-.091
	Sig. (2-tailed)	.009	.556	.556	.406	.489	.275	.858	.452	.406	.406	.515	.009	.489
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.275*	.191	.191	.393**	.167	.224	-.114	.422**	.393**	.393**	.367**	.275*	.167
	Sig. (2-tailed)	.033	.144	.144	.002	.202	.085	.384	<.001	.002	.002	.004	.033	.202
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.407**	.440**	.440**	.408**	.351**	.535**	.443**	.978**	.408**	.408**	.659**	.407**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001

IBM SPSS Statistics Processor is ready 

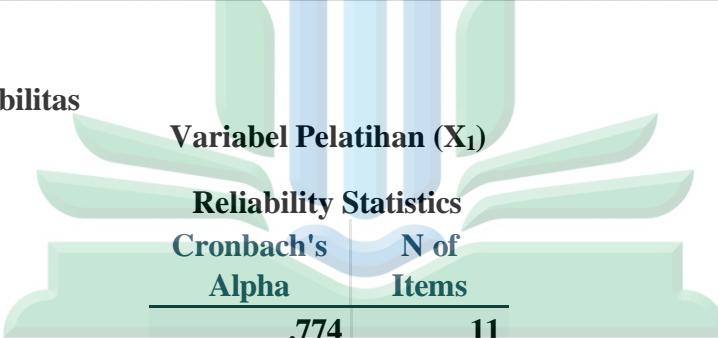
Unicode:ON

	IV	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv	vv
Y4	Pearson Correlation	.407**	.440**	.440**	.408**	.351**	.535**	.443**	.978**	.408**	.408**	.659**	.407**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	.001	.006	<.001	<.001	<.001	.001	.001	<.001	.001	.006
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.407**	.440**	.440**	.408**	.351**	.535**	.443**	.978**	.408**	.408**	.659**	.407**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	.001	.006	<.001	<.001	<.001	.001	.001	<.001	.001	.006
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.346**	.095	.095	.056	-.011	-.080	.079	.159	.056	.056	.109	.346**	-.011
	Sig. (2-tailed)	.007	.472	.472	.671	.933	.542	.550	.226	.671	.671	.407	.007	.933
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.390**	.555**	.555**	.350**	.977**	.367**	.505**	.365**	.350**	.350**	.650**	.390**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.006	<.001	.004	<.001	.004	.006	.006	<.001	.002	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.375**	1.000**	1.000**	.498**	.501**	.552**	.514**	.443**	.498**	.498**	.804**	.375**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.396**	.501**	.501**	.339**	1.000**	.361**	.533**	.361**	.339**	.339**	.637**	.396**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.008	.000	.005	<.001	.005	.008	.008	<.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.384**	.498**	.498**	1.000**	.339**	.354**	.505**	.399**	1.000**	1.000**	.794**	.384**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.000	.008	.006	<.001	.002	.000	.000	<.001	.002	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTALY	Pearson Correlation	.586**	.783**	.783**	.645**	.663**	.532**	.596**	.745**	.645**	.645**	.898**	.586**	.663**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode:ON

2) Hasil Uji Reliabilitas



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Variabel Disiplin Kerja (X₂)
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	11

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	17

3) Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67859599
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.077
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.097
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d	Sig.	.094
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.087
	Upper Bound	.102

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

b. Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.620	1.244		3.715	.000		
TOTAL X1	.194	.081	.226	2.379	.021	.198	5.063
TOTAL X2	.384	.049	.740	7.777	.000	.198	5.063

a. Dependent Variable: TOTALY

c. Uji Heterosdeksistitas

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.237	.680		1.819	.074
TOTALX1	.022	.045	.144	.484	.630
TOTALX2	-.011	.027	-.125	-.421	.676

a. Dependent Variable: ABS_RES

d. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.895	1.708	1.783

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Syarat tidak terjadi gejala Autokolerasi = DU < DW < 4 - DU

N=60 , K=2

D

DL = 1,5144

DU = 1,6518 (

NILAI 4-DU = 2,3482

Kesimpulan = 1,6518 < 1,783 < 2,3482

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4) Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1466.229	2	733.115	251.364	.000 ^b
	Residual	166.243	57	2.917		
	Total	1632.473	59			

- a. Dependent Variable: **TOTALLY**
b. Predictors: **(Constant), TOTALX2, TOTALX1**

b. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients				
	B	Std. Error					
1	(Constant)	12.032	4.645	2.590	.012		
	PELATIHAN	.676	.110	.671	.000		
	DISIPLIN	-.021	.078	-.030	.787		
	KERJA						

- a. Dependent Variable: **KINERJA**

5) Uji R² Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.895	1.708

- a. Predictors: **(Constant), TOTALX2, TOTALX1**

- b. Dependent Variable: **TOTALY**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN 11

DOKUMENTASI



(Penyerahan surat izin penelitian kepada Bapak Maulana)



(Penyerahan data kinerja karyawan oleh ketua LPA Al-Baitul Amien Jember, Bapak Hizbulah Muhib, SE.)



(Kuisisioner yang dibagikan kepada para karyawan Lembaga Pendidikan Al-Baitul Amien Jember)

LAMPIRAN 12

BIODATA

BIODATA PENULIS



Nama	:	Mochammad Ilham Saputra
NIM	:	211103040013
Tempat/Tanggal lahir	:	Jember, 29 Januari 2003
Alamat	:	Lingkungan Kauman RT 02 RW 12, Kelurahan Kepatihan, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember
Fakultas	:	Dakwah
Prodi	:	Manajemen Dakwah
Riwayat Pendidikan	:	<ol style="list-style-type: none">1. SDN Kepatihan 03 Jember (2009-2015)2. SMP Al-Baitul Amien Jember (2015-2018)3. MAN 1 Jember (2018-2021)4. UIN KHAS Jember (2021-2025)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R