

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BADAN
AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memelengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	: INDAH MAHA RANI
NPM	: 1605160424
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 April 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **INDAH MAHA RANI**
N P M : **1605160424**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan : **(A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Ir. Hj. SABRINA, M.Si

Penguji II

RINI ASTUTY, SE., M.M

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

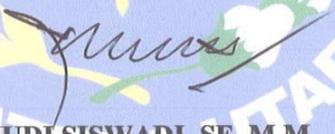
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INDAH MAHA RANI
NPM : 1605160424
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI
KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2021

Pembimbing


YUDI SISWADI, SE, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


ILFANURI, S.E., M.M., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Maharani
NPM : 1605160424
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara.

Medan, Juni 2021

Saya yang menyatakan,


Indah Maharani

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI SUMATERA UTARA

Indah Maharani
Program Studi Manajemen
Email : indahmrani255@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara dan sampel yang di ambil berjumlah 40 karyawan atau seluruh karyawan pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variable intervening.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING ON PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE AT EMPLOYEES OF AMIL ZAKAT NATIONAL OFFICE (BAZNAS) NORTH SUMATERA PROVINCE

Indah Maharani
Program Studi Manajemen
Email : indahmrani255@gmail.com

This study aims to determine the effect of training on employee performance with work discipline as an intervening variable at the National Zakat Charity Agency (BAZNAS), North Sumatra Province. This research is an associative research and quantitative research with data collection techniques through a questionnaire / questionnaire. The population in this study amounted to 40 employees at the National Zakat Charity Agency (BAZNAS) North Sumatra Province and the samples taken were 40 employees or all employees at the National Zakat Charity Agency (BAZNAS) North Sumatra Province used as research samples, with the sampling technique is probability sampling. The results showed that training had no significant effect on employee performance. Training has a significant effect on work discipline. Work discipline has a significant effect on employee performance. Training has a significant effect on employee performance through work discipline as an intervening variable.

Keywords: Training, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun proposal ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun serta saran untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja pada pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara”**. dalam menyelesaikan proposal ini mulai dari proses awal sampai akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua saya tercinta Ayahanda Heri Iswanto dan Ibunda Fitriani yang telah banyak memberikan dorongan moril, materil serta kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Raihanah Daulay, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai akademik.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
11. Bapak Drs. H. Haris Fadillah, M.Si selaku ketua pada kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara kota Medan
12. Kepada seluruh pegawai di kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara kota Medan

13. Kepada seluruh Sahabat-sahabat dan saudara saya Bagus Rizky Ananda, Cantika Widya Sari, Betha Uliyana Haloho, Fitria Anisyah, Nurul Khayati, Malia Anjani, dan Nona Sekhar serta yang setia menemani dan menyemangati penulis Ikbal Maulana.

14. Kepada seluruh teman-teman H-Manajemen Pagi khususnya untuk terima kasih atas semangat, dukungan dan motivasi dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan proposal ini. Semoga proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya Rabbal'alam

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2021

Penulis

INDAH MAHA RANI
1605160424

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Identifikasi masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja	12
2.1.2 Pelatihan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	14
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat Pelatihan.....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	21
2.1.2.4 Indikator-indikator Pelatihan	24
2.1.3 Disiplin kerja.....	27
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin kerja	28
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja.....	30
2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	34
2.2 Kerangka Konseptual.....	37
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	45

3.2 Definisi Operasional	45
3.2.1 Kinerja.....	45
3.2.2 Pelatihan	46
3.2.3 Disiplin Kerja	46
3.3 Tempat dan waktu Penelitian.....	47
3.3.1 Tempat Penelitian	47
3.3.2 Waktu Penelitian.....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	48
3.5.1 Wawancara.....	49
3.5.2 Kuesioner	49
3.6 Teknik Analisis data.....	51
3.6.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	51
3.6.2 Pengujian Hipotesis	52
3.6.3 <i>Partial Least Square (PLS)</i>	53

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	52
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
4.3 Analisis Data	58

BAB 4 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variable Kinerja	45
Tabel 3.2 Indikator Variable Pelatihan	45
Tabel 3.3 Indikator Variable Disiplin Kerja	46
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3.5 Jumlah populasi.....	48
Tabel 3.6 Penilaian Skala Likert	49
Tabel 4.1 Tabel Skala Likert.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.5 Skor Angker Variabel Pelatihan	54
Tabel 4.6 Skor Angkat Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.8 Construct Reliability dan Validity	59
Tabel 4.9 Discriminant Validity.....	61
Tabel 4.10 R-square	62
Tabel 4.11 F-square.....	63
Tabel 4.12 Path Coefficient.....	64
Tabel 4.13 Indirrect Effect	65
Tabel 4.14 Total Efek Effect.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	38
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja	40
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	41
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	43
Gambar 3.1 Tehnik Analysis Jalur.....	52
Gambar 4.1 Efek Mediasi	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan selalu dituntut agar mampu mempertahankan dan mengembangkan daya saing terhadap perusahaan sejenis lainnya. Agar dapat mencapai sebuah cita-cita dan tujuan perusahaan pihak manajemen perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini diakibatkan perkembangan usaha yang semakin meningkat mengikuti dari peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang menunjukkan adanya persaingan yang semakin meningkat. Kinerja karyawan yang baik mampu membawa sebuah perusahaan untuk lebih bertahan menghadapi persaingan yang ada.

Dalam suatu organisasi tentu akan terdapat sumber daya manusia yang berkontribusi untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan(Arianty et al., 2016)

Peranan sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Sumber daya manusia selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan (Supomo & Nurhayati, 2018 hal.15).

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Dimana kinerja karyawan yang baik akan sangat menguntungkan bagi pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri. Faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi (Marsoit et al., 2017)

Setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, disiplin kerja, pelatihan, efisiensi dan efektivitas pekerjaan serta lain-lainnya.

Pelatihan adalah sebuah proses pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk lebih produktif sehingga menunjang pencapaian tujuan organisasi tersebut (Hasibuan et al., 2016). Pelatihan dilakukan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menjalankan pekerjaan serta menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat. Biasanya, pelatihan yang dilakukan sebuah perusahaan untuk sumber daya manusia nya berupa pelatihan prajabatan, pelatihan penyelenggaraan, pelatihan manajemen dan kepemimpinan, dan juga pelatihan khusus. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pelatihan dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan, antara lain ialah dukungan dari seorang pimpinan, kemajuan teknologi yang pesat, gaya belajar seorang karyawan, dan juga tingkat efektivitas

serta efisiensi pekerjaan. Faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan lainnya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan perusahaan (Sutrisno, 2009 hal.87). Disiplin kerja ini menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan berjalan dengan lancar secara efektif dan efisien. Selain itu disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan sangat sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan serta secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan UU No.38 Tahun 1999 - UU No.23 Tahun 2011. Di tingkat kabupaten/kota dengan SK Bupati/Walikota atas usul Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Sedangkan di kecamatan dengan SK Camat atau usul Kepala KUA. Pada tingkat Desa/Dinas/Badan/Kantor/Instansi lain dapat dibentuk Unit Pengumpul Zakat (UPZ) oleh BAZNAS. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara didirikan atas dasar amanat UU No.38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat dan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 451.7.05/K/2001 sebagai pengumpul dan penyalur zakat, Infaq/Shadaqah (ZIS) secara resmi dan juga koordinator Badan Amil Zakat.

Berdasarkan pengamatan awal dan komunikasi yang dilakukan penulis di kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara, penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi, diantara lain ialah masih ada sebagian pegawai yang kurang menjunjung nilai kedisiplinan pada saat bekerja, misalnya keterlambatan saat jam masuk atau jam istirahat kantor, ada beberapa pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, hal ini yang menandakan disiplin kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan, program pelatihan yang belum maksimal, bahkan ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti program pelatihan, kurangnya tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Beberapa masalah ini merupakan saling berhubungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusi, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja instansi secara keseluruhan dan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Dari penjelasan beberapa uraian permasalahan yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Masih ada beberapa pegawai yang terlambat saat jam masuk atau jam istirahat kantor dan ada yang terlihat santai pada saat jam kerja.

- b. Program pelatihan yang masih belum maksimal dan bahkan beberapa pegawai belum mengikuti program pelatihan
- c. Tingkat efektifitas dan efisiensi pekerjaan masih rendah
- d. Kinerja karyawan belum optimal karena disiplin kerja yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Adapun beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan antara lain yaitu kemampuan, komitmen, disiplin kerja, mental dan kemampuan fisik, pelatihan, pengembangan, kompetensi, motivasi, dan sebagainya. Melihat banyaknya masalah yang harus diatasi dengan keterbatasan kemampuan penulis, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
 - 2) Sebagai salah satu bahan kajian empiris untuk penelitian yang sama mengenai Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan Kinerja karyawan.
- 3) Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau organisasi selalu mencari sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki pengetahuan yang baik, hal itu disebabkan oleh pihak perusahaan membutuhkan karyawan atau pegawai yang dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan kedepannya.

Kinerja merupakan suatu hasil atas prestasi kerja karyawan dengan membandingkan antara hasil nyata dengan keluaran yang diharapkan (Hasibuan et al., 2016). kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Sisca et al., 2020). Kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol sesuai dengan tujuan perusahaan (Nofriansyah, 2018).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Manfaat dan tujuan kinerja adalah untuk dapat menyesuaikan tujuan organisasi terhadap tujuan tim dan tujuan individu serta untuk dapat meningkatkan komitmen ataupun keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Nofriansyah, 2018).

Manfaat kinerja menurut (Dewi & Mashar, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengonsolidasi tujuan individu, tim dan organisasi
2. Sebagai sarana dalam melakukan peningkatan komitmen
3. Memperbaiki system dalam pelatihan dan pengembangan karir
4. Sebagai alat untuk menjadikanpekerja terampil agar menetap di dalam organisasi
5. Dapat meningkatkan mutu total maupun pelayanan

Menurut (B. Yusuf, 2015) tujuan kinerja secara umum, dapat diberikan atas dua macam yakni:

1. Untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
2. Untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang. Berbagai informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi maupun kebutuhan bagi kegiatan SDM lainnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap perusahaan selalu mencari sumber daya manusia/tenaga kerja yang mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut menjadi lebih baik kedepannya. Akan tetapi tidak semua sumber daya manusia memiliki kemampuan yang baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja itu sendiri ataupun dari pihak lain seperti disiplin, motivasi penghasilan atau pun sikap dari pimpinan perusahaan tersebut.

Menurut (Marsoit et al., 2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan di dalam perusahaan antara lain sebagai berikut

1. Pelatihan, yaitu suatu kegiatan pengembangan yang dipergunakan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut
2. Disiplin Kerja, yaitu suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan peraturan organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut
3. Komitmen Organisasi. Merupakan suatu sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Moehariono, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terurut, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap semua karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan Kompetensi, yaitu jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.

Adapun factor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan menurut (Hasim, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk tujuan individu sebab dalam kepemimpinan seseorang pada umumnya terhubung pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan

3. Factor iklim kerja

Iklim kerja merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi tempat mereka melakukan pekerjaan

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur atau tolak ukur dari suatu variable. Menurut (Mangkunegara, 2013) indicator karyawan dapat dilihat dari 4 hal antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Berikut ini merupakan penjelasan terhadap indikator kinerja tersebut:

1. Kualitas kerja, pengukuran yang dilakukan dalam menilai dan melihat kualitas kerja seorang karyawan adalah dengan cara seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama karyawan tersebut berkerja dalam waktu tertentu yang diberikan perusahaan
3. Pelaksanaan tugas, yaitu seberapa bagus seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya secara tepat
4. Tanggung jawab, yaitu bagaimana seorang karyawan sadar akan setiap tugas yang diberikan

Sedangkan Menurut (K. Kasmir, 2016) ada 6 indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar Karyawan

Berikut penjelasan dari indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dari kinerja yang dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan anggaran yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran. Apabila anggaran melebihi batas maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya karyawan sangat dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Perusahaan membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pengawasan merupakan proses mengamati situasi yang sedang dilaksanakan untuk memperoleh hasil yang baik

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator yang ada. Menurut (Bastian, 2006) ada 5 indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Masukan (Input)
2. Keluaran (Output)
3. Hasil (^{Outcomes})
4. Manfaat (Benefits)
5. Dampak (Impacts)

Berikut ini adalah penjelasan terhadap indicator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran bagi perusahaan.
2. Output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik
3. Outcomes adalah adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah
4. Impacts adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
5. Impacts adalah pengaruh yang ditimbulkan

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2016 hal.126) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya, untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Pengertian pelatihan menurut (Chaerudin, 2019) pelatihan adalah suatu proses dimana karyawan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut (Larasati, 2018) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non material mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut

(B. Yusuf, 2015) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut (Kustini & Sari, 2020) pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. 2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon karyawan sebelum bekerja. Pelatihan juga ditujukan untuk membiasakan calon karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, dalam pelatihan calon karyawan dilatih cara-cara melaksanakan pekerjaan serta memahami visi dan misi perusahaan secara utuh. Menurut (D. H. B. Yusuf, 2015) tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja. Diharapkan setelah karyawan mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitasnya semakin meningkat.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif dalam menggunakan teknologi terbaru.
3. Mengurangi waktu belajar. Dengan pelatihan diharapkan mengurangi waktu belajar atau proses adaptasi dari karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi yang baru.

4. Memecah permasalahan operasional. Pelatihan akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5. Promosi karyawan. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan kesamaan visi dan misi perusahaan diantara sesama karyawan sehingga memiliki pandangan yang sama terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (D. Kasmir, 2016) tujuan dari pelatihan ialah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan baru. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
2. Mengasah kemampuan karyawan. Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan. Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, tentu karyawan akan bekerja lebih serius, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.
5. Meningkatkan ketaatan. Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
6. Memberikan motivasi kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.
7. Memahami lingkungan kerja. Setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beadaptasi dengan lingkungan barunya.

Menurut (Chaerudin, 2019) tujuan diadakannya pelatihan bagi setiap karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Ilmu pengetahuan (*knowledge*). Para karyawan baru yang dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Kemampuan (*skill*). Para karyawan diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
3. Penentuan sikap (*attitude*). Setelah melakukan program pelatihan diharapkan karyawan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Selain itu ada pula tujuan dari pelatihan menurut (Sembiring, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Mengharapkan kemampuan karyawan yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.
2. Digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu.

Adapun manfaat dari pelatihan menurut (Arianty et al., 2016) adalah sebagai berikut :

1. Menemukan potensi karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas
3. Memahami harapan
4. Merevisi visi dan sasaran perusahaan
5. Keluar dengan praktik lama
6. Belajar seumur hidup

Sedangkan menurut (Sembiring, 2010) manfaat pelatihan adalah meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh pelatihan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi selesai dan lebih efisien, cepat, dan tepat waktu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Larasati, 2018) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Dukungan manajer puncak. Agar program pelatihan berhasil dibutuhkan dukungan dari para pemimpin.
2. Komitmen para spesifik dan generalis. Selain dukungan manajemen puncak, seluruh manajer baik spesifik maupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam program pelatihan.
3. Kemajuan teknologi. Faktor teknologi banyak memberi pengaruh terhadap berhasil atau tidaknya program pelatihan. Teknologi memainkan perannya dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan.
4. Kompleksitas organisasi. Banyak perusahaan berubah secara dramatis karena tuntutan lingkungan baik internal maupun eksternal. Tuntutan perubahan yang terjadi dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan pelatihan.
5. Gaya belajar. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada para karyawan yang berbasis kebutuhan, dan pada kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar mereka dapat meningkatkan dengan pesat nilai pelatihan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2013) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Berikut beberapa faktor yang dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal. Faktor ini berasal dari luar perusahaan namun sangat mempengaruhi adanya program pelatihan, yang menyangkut kebijaksanaan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan serta perkembangan teknologi.
2. Faktor internal. Faktor ini berasal dari dalam perusahaan, yang menyangkut visi dan misi perusahaan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan, serta teknologi yang digunakan dalam perusahaan.

Selain itu ada pula menurut (Bismala et al., 2018) mengatakan faktor yang mempengaruhi pelatihan pada perusahaan meliputi :

1. Dukungan manajer puncak. Agar program pelatihan berhasil dibutuhkan dukungan dari para pemimpin.
2. Komitmen para spesifik dan generalis. Selain dukungan manajemen puncak, seluruh manajer baik spesifik maupun generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam program pelatihan.
3. Kemajuan teknologi. Faktor teknologi banyak memberi pengaruh terhadap berhasil atau tidaknya program pelatihan. Teknologi memainkan perannya dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan.
4. Kompleksitas organisasi. Banyak perusahaan berubah secara dramatis karena tuntutan lingkungan baik internal maupun eksternal. Tuntutan perubahan yang terjadi dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan pelatihan dan pelatihan yang harus dilakukan oleh perusahaan.

5. Gaya belajar. Teknologi yang ada sekarang ini telah menjadikan pendekatan tersebut layak secara ekonomis. Dengan teknologi sesuatu yang tidak mungkin sekarang dapat tercapai dengan mudah. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada karyawan yang berbasis kebutuhan, dan pada kecepatan yang konsisten.

6. Fungsi-fungsi SDM lainnya.

Fungsi SDM lainnya juga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan program pelatihan seperti program rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan biasanya hanya menarik calon-calon karyawan yang berkualifikasi sedang.

2.1.2. 4 Indikator-indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator-indikator pelatihan kerja yang diperhatikan dalam setiap kegiatan pelaksanaan di perusahaan menurut (Sudaryo, 2018) ialah meliputi :

1. Instruktur.
2. Peserta
3. Materi
4. Metode

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut :

1. Instruktur. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi dalam kondisi sekarang.
4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan kerja.

Sedangkan menurut (Wispanono, 2018) indikator pelatihan SDM yang diterapkan adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan
2. Kedisiplinan karyawan
3. Kehadiran karyawan
4. Tingkat kerusakan peralatan kerja

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja karyawan. Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pelatihan yang dilakukan dengan baik.
2. Kedisiplinan karyawan. Jika kedisiplinan karyawan setelah melakukan kegiatan pelatihan semakin baik, maka kegiatan pelatihan tersebut sudah baik, begitu juga sebaliknya.
3. Kehadiran karyawan.
4. Tingkat kerusakan alat produksi, alat mesin, setelah karyawan mengikuti pelatihan berkurang, maka pelatihan tersebut dikatakan berhasil atau baik, begitu sebaliknya. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan,

jika tidak berkurang maka pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan lagi.

Selain itu, ada juga beberapa indikator pelatihan menurut (Rivai, 2004) , antara lain sebagai berikut :

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Sarana dan fasilitas pelatihan
5. Peserta pelatihan

Ada juga menurut (Sofyandi, 2008) mengatakan bahwa indikator pelatihan meliputi :

1. Isi pelatihan. Apakah program pelatihan berjalan sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Metode pelatihan. Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai subjek dan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur. Seorang instruktur harus mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang mau belajar.
4. Lama waktu pelatihan. Berapa lama waktu yang diberikan untuk materi pokok yang harus dipelajari.
5. Fasilitas pelatihan. Tempat penyelenggaraan pelatihan harus bisa dikendalikan oleh instruktur, dan juga harus sesuai dengan jenis pelatihannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja, tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Bima, 2015) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut (Amiruddin, 2019) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2009) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut (Muliando et al., 2006) disiplin kerja adalah peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Norma, etika, kebiasaan, yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja menurut (Afandi, 2016) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada. Sedangkan menurut (Kustini & Sari, 2020) disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja sangatlah mempengaruhi perusahaan, karena apabila diantara karyawan sudah tidak lagi menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Ada beberapa hal yang membuat karyawan kurang mematuhi kedisiplinan dalam bekerja, antara lain budaya kerja yang tidak baik, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik, dan kurang mencintai pekerjaannya.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Menurut (Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya

4. dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di instansi pemerintah.

Sedangkan menurut (Subyantoro & Suwanto, 2020) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah :

1. pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Menurut (Afandi, 2016) , tujuan disiplin kerja bagi perusahaan adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Karena, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Selain itu, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Karena hal ini akan mendorong gairah dan semangat kerja seorang karyawan.

Selain itu ada pula menurut (Sutrisno, 2009) mengatakan tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan

cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin kerja mengatasi kesalahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku. Pembentukan perilaku, menurut (Amiruddin, 2019) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) yang mana kedua hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

1. Faktor kepribadian. Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan dan ditanamkan keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap akan tercermin dari perilaku.
2. Faktor lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pimpinan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Adapun pendapat lain menurut (Afandi, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ialah :

1. Faktor kepemimpinan

Pimpinan memiliki peran penting untuk menumbuhkan sikap disiplin karyawan, apabila pimpinan memiliki sikap disiplin maka karyawan akan mencontoh sikap disiplin karyawan

2. Faktor sistem penghargaan

Apabila karyawan diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan dan ketaatannya, maka karyawan juga akan selalu menumbuhkan sikap disiplin.

3. Faktor kemampuan

Kemampuan juga menjadi factor dalam meningkatkan rasa disiplin karyawan.

4. Faktor balas jasa

Apabila balas jasa diterima karyawan memuaskan maka tingkat disiplin akan meningkat

5. Faktor keadilan

Pimpinan juga harus bersikap adil kepada para karyawan, apabila karyawan bersalah harus diberikan sanksi

6. Faktor pengawasan melekat

Setiap perusahaan harus ada pengawasan untuk keamanan yang baik

7. Faktor sanksi hukum

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi hukum yang berlaku, agar setiap karyawan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas.

8. Faktor ketegasan

Pimpinan juga harus berani tegas akan mengambil keputusan tentang karyaannya apabila karya tersebut bersalah pimpinan harus tegas dalam mengambil keputusan.

9. Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antara atasan maupun rekan kerja juga menjadi factor untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

1. Ada atau tidak nya keteladanan seorang pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya, selain itu juga bagaimana dapat mengendalikan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

2. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan bisa terlaksanakan jika tidak ada aturan yang tetap atau tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

3. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan, perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan.

4. Besar kecilnya kompensasi

Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setara dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

Kemudian, menurut (Fathoni, 2006) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjanya.
4. Keadilan. Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lain.
5. Jaminan financial dan sosial. Berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
7. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
8. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan.
9. Hubungan kemanusiaan yang baik antara sesama karyawan.

3.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat empat indikator disiplin kerja yang dilaksanakan dalam kegiatan organisasi menurut (Sutrisno, 2009), yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya dalam perusahaan.

Penjelasan dari keempat indikator disiplin kerja diatas antara lain adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Adapun indikator lain dari disiplin kerja menurut (Dharma, 2003) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran karyawan setiap hari
2. Ketepatan jam kerja
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan
5. Tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas.

Penjelasan dari kelima indikator disiplin kerja diatas antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran Karyawan Setiap Hari

Setiap karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya memakai sarana kartu kehadiran pada mesin absensi

2. Ketepatan Jam Kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan wajib mengikuti aturan jam kerja, tidak melanggar jam istirahat dan jadwal kerja yang lainnya, terlambat masuk kerja dan wajib mengikuti aturan kerja setiap harinya.

3. Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal

Seluruh karyawan diwajibkan memakai pakaian rapi dan sopan, dan mengenakan kartu tanda pengenal selama berada didalam perusahaan dan selama menjalankan tugas.

4. Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan yang menimbulkan dampak atas kinerjanya pimpinan harus melakukan tindakan pendisiplinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

5. Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Tugas-Tugas

Selain itu, menurut (Mohtar, 2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja
2. Mentaati jam kerja bukan karna takut atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi

Berikut penjelasan dari beberapa indikator tersebut,

1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja. Mentaati setiap aturan waktu yang ditetapkan perusahaan. Biasanya dilihat mulai dari jam pada saat masuk atau keluar, dan juga jam istirahat kerja.
2. Mentaati jam kerja bukan karna takut atau terpaksa. Mengikuti aturan karena memang menerapkan disiplin kerja bukan hanya karena terpaksa.
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi. Keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi yang kuat dan menghasilkan kualitas.

Sedangkan menurut (Laela, 2019) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan
6. Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut,

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, supaya karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.
2. Teladan pemimpin. Pemimpin adalah teladan dan panutan para karyawannya, pemimpin harus memberi contoh yang baik dalam disiplin, jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan, serta berperilaku yang baik. Pimpinan jangan mengharapkan bawahannya mempunyai disiplin yang baik jika pimpinannya tidak memberi contoh disiplin yang baik.
3. Balas jasa. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap loyalitas karyawan sehingga kedisiplinan akan meningkat.

4. Sanksi hukuman. Untuk memelihara disiplin kerja yang baik, karyawan diperlukan sanksi hukuman yang sesuai dengan berat ringannya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
5. Ketegasan. Pimpinan harus tegas dan berani dalam bertindak memberikan hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan dan indiplisone dalam bekerja sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.
6. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, antara bawahan dan bawahan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik juga.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variable independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel yang ada didalam penelitian.

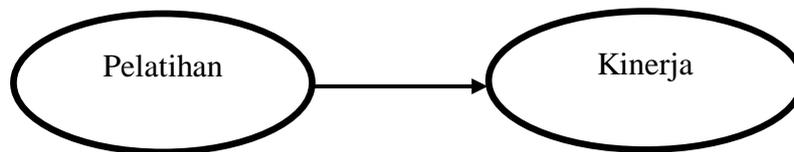
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan akan mempengaruhi Kinerja seorang karyawan, karena jika karyawan mengikuti program pelatihan dengan baik dan mempelajarinya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena pelatihan yang diberikan pada karyawan pada dasarnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan sebagian besar bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien (Nugroho, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wardana et al., 2020); (Astuti, 2016); (Astuti & Sari, 2018) terdapat hasil bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan

penelitian lainnya (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi, 2018); (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Yusnandar et al., 2020) memiliki hasil yang sama yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian lainnya (Syahputra & Tanjung, 2020) memperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian diatas bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika fokus pelatihan dapat ditingkatkan, maka persepsi terhadap pelatihan akan semakin baik yang terwujud dalam tingkah laku karyawan seperti bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh pelatihan terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

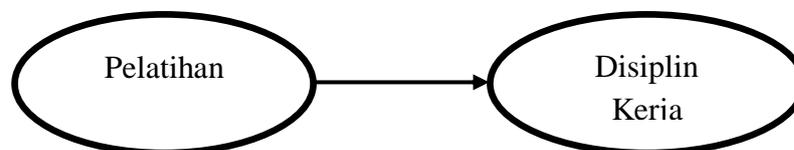
2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan juga mempunyai manfaat dan tujuan yang berguna untuk meningkatkan ketaatan karyawan terhadap perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan didalam perusahaan. Selain peraturannya, karyawan juga akan diberitahu tentang sanksi apabila melanggar aturan tersebut (D. Kasmir, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Sulaefi, 2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan STTP Magelang. Menurut penelitian (Akhlish, 2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Kencana *Wedding Organizer* Yogyakarta. Hasil penelitian (Oktaliani, 2011) menunjukkan bahwa pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, yang dimana didalam program pelatihan terdapat beberapa keuntugan bagi para karyawan, salah satunya tentang disiplin kerja. Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan akan di ajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam dalam diri karyawan.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

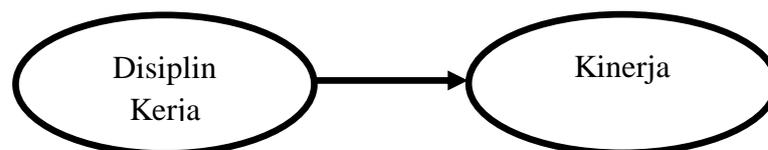
Disiplin kerja memiliki peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat

dicegah. Selain itu disiplin kerja mampu mendorong kinerja karyawan karena disiplin kerja menjadi sarana penting untuk mencapai kinerja karyawan dalam birokrasi, dimana semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan (Sulistiyani & Rosidah, 2009)

Berdasarkan penelitian terdahulu (Jufrizen, 2018); (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2016); (Ariyanty, 2016); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015) dan (Arda, 2017) dan diperoleh hasil yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian lainnya (Saripuddin & Handayani, 2017) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perusahaan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hal ini berarti dengan dilaksanakannya disiplin kerja oleh para karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja maka dapat dipastikan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dari penjelasan tersebut kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

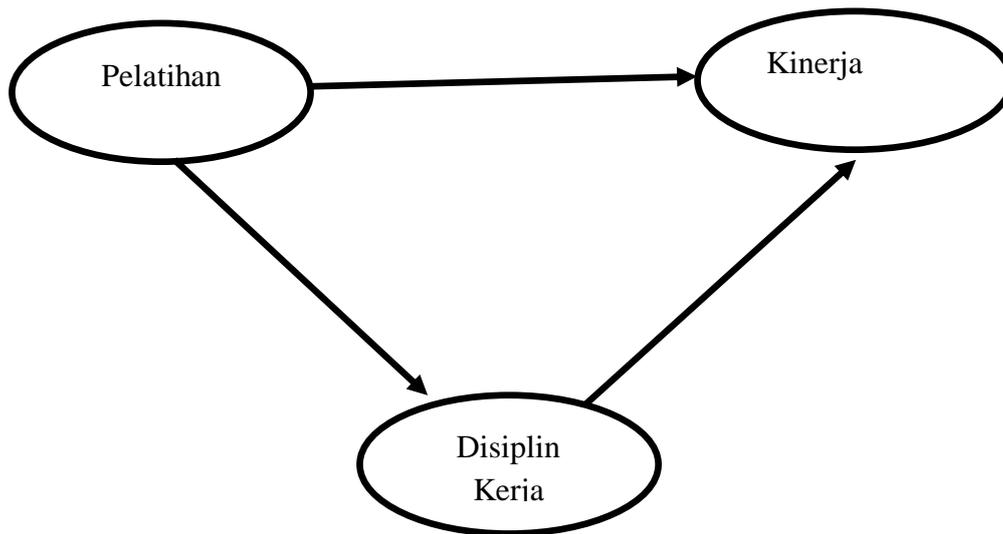
2.2.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah (Santoso, 2016).

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang senantiasa mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan perusahaan (Sutrisno, 2009). Melatih diri untuk berdisiplin berarti membawa diri untuk bekerja lebih baik lagi dan dengan meningkatnya pola kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Faturrahman, 2020) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Attarakya Photograby Bandung, Sedangkan menurut penelitian lainnya (Madizah, 2018);(Akhlish, 2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada studi kasus Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta.

Dari uraian diatas, paradigma penelitian pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (A. Juliandi et al., 2015) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2014).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil atas prestasi kerja karyawan dengan membandingkan antara hasil nyata dengan keluaran yang diharapkan Adapun indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

3.2.2 Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan Karyawan

No	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode

Sumber : (Sudaryo, 2018)

3.2.3 Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat Terhadap Aturan Waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap peraturan lainnya di dalam perusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2009)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jl. Rumah Sakit H. No.47, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2020 sampai dengan Maret 2021, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Septemb er				Oktober				Novembe r				Desemb er				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■	■	■	■																								
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																				
3.	Riset									■	■	■	■																
4.	Seminar Proposal											■	■																
5.	Pengumpulan data													■	■	■	■												
6.	Pengelola data																	■	■	■	■								
7.	Penyusunan Laporan Akhir																					■	■	■	■	■	■	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi Penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 34 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Populasi Keseluruhan Pegawai pada ksntor BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	KETUA	1
2	WAKIL KETUA	4
3	BAGIAN UMUM & ADMINISTRASI	5
4	BAGIAN PENDISTRIBUSIAN DAN PENDAYAGUNAAN	5
5	BAGIAN ADMINISTRASI KEUANGAN	7
6	BAGIAN PENDATAAN & SURVEY	4
7	BIDANG INFORMASI & TEKNOLOGI	3
8	KEAMANAN & KEBERSIHAN	4
9	SUPIR	1
Total		34

3.4.2 Sampel

Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau di teliti. Penulis memilih teknik *probability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap kantor Baznas Provinsi Sumut yang berjumlah 34 orang.

Pengambilan sampling *probability* yaitu tehnik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi et al., 2014). Teknik *probability sampling* terbagi 3 yaitu random sampling, sampling jenuh dan sensus. Penulis memilih sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sebuah teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi menjadi bagian dari sampel penelitian tersebut (Juliandi et al., 2014). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi pada pegawai tetap kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 34 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebarkan dan memberi pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada pegawai kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit. (Juliandi et al., 2014)

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2014). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut :

Tabel 3.6
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:(Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014).

Dengan menggunakan uji validitas secara statistik, teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi. Berikut rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja)

y : Variabel terikat (Produktivitas)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian

menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014).

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

3.6 Teknik Analisis Data

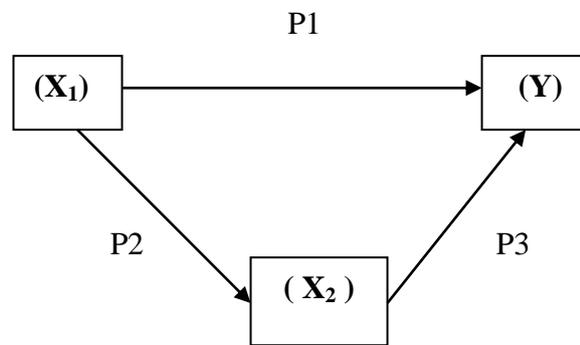
Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2014), dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini:

3.6.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai

variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi et al., 2014).

Dalam menggunakan statistik PLS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Tehnik Analisis Jalur

3.6.2 Pengujian Hipotesis

1. *Dirrect Effect* (pengaruh langsung)

Analisis dirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran dirrect effect antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah,jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value , jika nilai P-value $<0,05$ maka signifikan. Dan jika nilai P-value $>0,05$ maka tidak signifikan.

2. *Indirrect effect* (pengaruh tidak langsung)

Analisis indirrect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endpogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018).

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria penilaian indirect effect adalah:

- a. Jika nilai P-values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3.6.3 *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable.

1. Analisis efek mediasi (*mediation effects*)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik pelatihan terhadap produktivitas; pelatihan terhadap disiplin kerja; dan

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja; serta pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi disiplin kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model) (Juliandi, 2018). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

2. Analisis model pengukuran (*outer models*)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity) (Juliandi, 2018).

3. Analisis model struktural (*inner models*)

Analisis model struktural menggunakan beberapa pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects; (4) Collinearity Statistic; (5) Direct effects; dan (6) Indirect effects (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini data yang digunakan berdasarkan angket atau kuesioner yang berupa pertanyaan/pernyataan yang dibsebar kepada populasi atau sampel. Angket diberikan kepada 34 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 yaitu variable bebas dan X2 yaitu variabel intervening dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 34 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	22	64,7%
2.	Perempuan	12	35,3%
Total		34	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatra Utara didominasi oleh karyawan laki – laki yaitu berjumlah 22 orang atau setara dengan 64,7% dari keseluruhan responden.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	19-30 tahun	5	14,7%
2.	31-40 tahun	9	26,4%
3.	41-50 tahun	12	35,3%
4.	> 50 tahun	8	23,6%

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatra Utara didominasi oleh karyawan yang berusia 41-50 tahun yaitu berjumlah 12 orang atau setara dengan 35,3% dari keseluruhan responden

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA	7	21%
2.	D3	9	26%
3.	S1	13	38%
4.	S2	3	9%
5.	S3	2	6%

Total	34	100%
--------------	-----------	-------------

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatra Utara didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu berjumlah 13 orang atau setara dengan 38% dari keseluruhan responden.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel pelatihan yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Pelatihan

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	47%	18	53%	-						34	100%
2	18	53%	13	38%	3	9%					34	100%
3	22	65%	11	32%	1	3%					34	100%
4	28	82%	6	18%	-						34	100%
5	14	43%	19	56%	1	3%					34	100%
6	16	47%	18	53%	-						34	100%
7	20	59%	12	35%	2	6%					34	100%
8	17	50%	13	38%	4	12%					34	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Instruktur pelatihan memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam memberikan pelatihan” mayoritas menjawab setuju sebesar 53%.

2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Peserta pelatihan memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 53%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Prestasi kerja yang baik dapat mendukung dalam pemberian pelatihan kepada orang lain” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 65%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Kedisiplinan merupakan kesuksesan dan kelancaran dalam menjalani pelatihan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 82%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” mayoritas menjawab setuju sebesar 59%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Metode pelatihan dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki peserta” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Perusahaan memberikan pelatihan untuk setiap karyawan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 53%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Perusahaan memiliki sarana yang baik dalam proses pelatihan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.

4.2.2. Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Disiplin Kerja

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	53%	16	53%	-						34	100%
2	21	62%	12	38%	1	3%					34	100%
3	26	76%	6	32%	2	6%					34	100%
4	20	59%	14	18%							34	100%
5	21	62%	13	56%							34	100%
6	19	56%	15	53%							34	100%
7	17	50%	15	35%	2	6%					34	100%
8	19	56%	14	38%			1	3%			34	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Saya hadir dalam setiap waktu kerja di dalam perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 53%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang diberikan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 62%.
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Setiap dalam melaksanakan pekerjaan selalu menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 76%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya dalam melaksanakan pekerjaan taat dan mengikuti aturan yang berlaku” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 62%.

6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya memiliki komitmen dan loyal dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 56%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Saya menginginkan jam kerja sesuai dengan peraturan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Saya datang kerja sesuai jam kerja di dalam perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 56%.

4.2.3. Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Kinerja

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	76%	8	24%							34	100%
2	20	59%	13	38%	1	3%					34	100%
3	21	59%	13	38%							34	100%
4	16	47%	16	47%	2	6%					34	100%
5	24	71%	10	29%							34	100%
6	17	50%	12	35%	5	15%					34	100%
7	17	50%	13	38%	4	12%					34	100%
8	13	38%	17	50%	4	12%					34	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 76%.
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.

3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya melakukan tugas yang diberikan dengan baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 59%.
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebesar 47%.
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang saya kerjakan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 71%.
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%.
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang diberikan” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode sem-pls dimana hal yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Analisis model pengukuran/Measurement model

Analisis model pengukuran berfungsi untuk dapat mengukur construct reliability dan validity suatu penelitian serta untuk mengetahui hasil Discriminant validity pada suatu penelitian. Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

a. Construct Reliability dan Validity

Construct reliability dan validitas adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi.

Menurut (Juliandi, 2018) kriteria construct reliability dan validity adalah sebagai berikut :

- 1) Cronbach Alpha: $>0,7$
- 2) Rho_A: $>0,7$
- 3) Composite reliability: $>0,6$
- 4) Average Variance Extracted (AVE): $>0,5$

Tabel 4.8
Construct Realibility & Validity

	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,856	0,872	0,890	0,512
X2	0,754	0,778	0,812	0,370
Y	0,784	0,795	0,835	0,393

Kesimpulan berdasarkan table 4.8 yaitu table Construct Realibility & Validity adalah sebagai berikut :

- a) Pada X₁ diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,856. Rho_A sebesar 0,872. Composite reliability 0,890. Dan Average Variance Extracted adalah 0,512. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria

yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik

- b) Pada X_2 diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,754. Rho_A sebesar 0,778. Composite reliability 0,812. Dan Average Variance Extracted adalah 0,370. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik kecuali Average variance extracted yang memiliki hasil kurang dari kriteria yang diharapkan
- c) Pada X_3 diperoleh hasil bahwa Cronbach Alpha sebesar 0,784. Rho_A sebesar 0,795. Composite reliability 0,835. Dan Average Variance Extracted adalah 0,391. Berdasarkan hasil tersebut maka semua kriteria yang menjadi tolak ukur construct reliability dan validity memiliki hasil yang baik kecuali Average variance extracted yang memiliki hasil kurang dari kriteria yang diharapkan

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dari konstruksi lain, konstruk adalah unik. Dalam mengukur discriminant validity nilai terbaik yang dapat dilihat adalah nilai heretrait-monotrait ratio (HTMT) adalah $<0,90$ (Juliandi, 2018).

Tabel 4.9
Discriminant Validity

	X1	X2	Y
X1			
X2	0,747		
Y	0,636	0,795	

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu antara lain sebagai berikut :

- 1) Variable X_1 memiliki hasil 0,747 terhadap X_2 hasil discriminant validity kedua variable baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $>0,90$
- 2) Variable X_1 memiliki hasil 0,636 terhadap Y hasil discriminant validity kedua variable baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $>0,90$
- 3) Variable X_2 memiliki hasil 0,795 terhadap Y hasil discriminant validity kedua variable baik, hal tersebut dilihat dari hasilnya yaitu $>0,90$

2. Analisis Model Structural (Inner Model)

Analisis model structural untuk menghitung R-Square , f Square, Dirrect Effect, Indirect effect dan total effect. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

Tabel 4.10
R-Square

	R- Square	R- Square Adjustede
X_2	0,684	0,664
Y	0,713	0,687

Kesimpulan pada pengujian nilai R-Square adalah sebagai berikut :

- a) R-Square adjusted model jalur 1 = 0.664 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu pelatihan dalam menjelaskan variabel X_2 yaitu disiplin kerja adalah sebesar 0,664 tergolong dalam kategori sedang.
- b) R-Square adjusted model jalur 2 = 0,496 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu pelatihan dan X_2 disiplin kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja adalah sebesar 0,687% dengan begitu model tergolong sedang.

b. F-square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, 2018) :

- 1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 4.11
R-Square

	X_1	X_2	Y
X_1		0,795	0,019
X_2			0,415
Y			

Berdasarkan table F-square maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

- a) Variable X_1 yaitu pelatihan memberikan dampak yang besar terhadap variable X_2 yaitu disiplin kerja.

b) Variable X_1 yaitu pelatihan memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja.

c) Variable X_2 yaitu disiplin kerja memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu kinerja.

c. Direct effect (Pengaruh langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran direct effect antara lain :

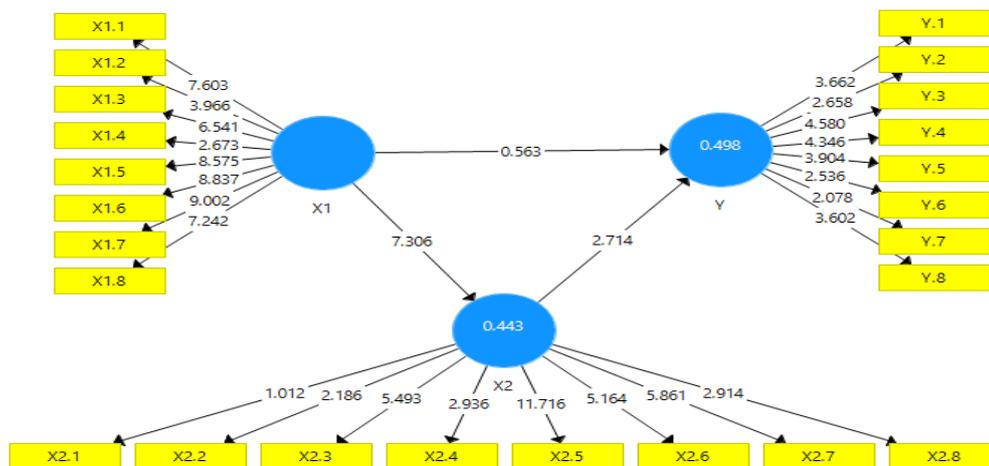
- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- 2) Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai *P-value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.12
Path Coefficients

	Original sample	P-values
$X_1 \rightarrow X_2$	0,065	0,000
$X_1 \rightarrow Y$	0,135	0,573
$X_2 \rightarrow Y$	0,611	0,007

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain :

- a) Pengaruh variable X_1 yaitu pelatihan terhadap variable X_2 yaitu disiplin kerja adalah positif dan signifikan.
- b) Pengaruh variable X_1 yaitu pelatihan terhadap variable Y yaitu kinerja adalah positif dan tidak signifikan.
- c) Pengaruh variable X_2 yaitu disiplin terhadap variable Y yaitu kinerja adalah positif dan signifikan



Gambar 4.1
Efek Mediasi

- d. Indirect effect (Pengaruh tidak langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria penilaian *Indirect Effect* adalah:

- 1) Jika nilai *P-values* < 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-values* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

Tabel IV.13
Indirrect Effect

	Original Sampel	P-values
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$	0,407	0,016

Berdasarkan pada table indirrect effect maka di dapat kesimpulan bahwa variable X_2 yaitu disiplin kerja sebagai variable mediasi mampu menjadi mediasi antara variable X_1 yaitu pelatihan terhadap Y yaitu kinerja dan hasilnya adalah berpengaruh signifikan.

e. Total effect

Merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

Tabel IV.14
Total Effect

	Original sample	P-values
$X_1 \rightarrow X_2$	0,065	0,000
$X_1 \rightarrow Y$	0,539	0,000
$X_2 \rightarrow Y$	0,611	0,007

Berdasarkan pada table total effect maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain :

- 1) Total effect variable X_1 yaitu pelatihan terhadap variable X_2 yaitu disiplin kerja adalah 0,065

- 2) Total effect variable X_1 yaitu pelatihan terhadap variable Y yaitu kinerja adalah 0,539
- 3) Total effect variable X_2 yaitu disiplin kerja terhadap variable Y yaitu kinerja adalah 0,611

4.3.2. Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

4.3.2.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode Sem-Pls diperoleh hasil yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara. Hal itu berdasarkan bahwa hasil penelitian tersebut $<0,05$. Oleh sebab itu semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara maka akan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dimana Berdasarkan hasil penelitian (Sulaefi, 2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan STTP Magelang. Menurut penelitian (Akhlish, 2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan Kusuma Kencana *Wedding Organizer* Yogyakarta. Hasil penelitian (Oktaliani, 2011) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan tentang perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini berguna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikannya pengetahuan kepada setiap karyawan didalam perusahaan melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan tersebut untuk lebih mengetahui tentang perusahaan tersebut.

Melalui hal tersebut tingkat disiplin karyawan tersebut akan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh pemberian pelatihan tersebut. Karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan lebih memahami sesuatu tentang perusahaan tersebut baik peraturan yang berlaku di dalam perusahaan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab yang dimilikinya. Oleh sebab itu maka penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan untuk tujuan meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara telah diberikan pelatihan kepada setiap karyawannya sehingga karyawan tersebut disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

4.3.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode Sem-Pls diperoleh hasil yaitu pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara. Hal itu berdasarkan bahwa hasil penelitian

tersebut $>0,05$. Oleh sebab itu semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara maka akan dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yaitu Berdasarkan penelitian (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi, 2018); (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Yusnandar et al., 2020) memiliki hasil yang sama yaitu pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian lainnya (Syahputra & Tanjung, 2020) memperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan tentang perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini berguna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikannya pengetahuan kepada setiap karyawan didalam perusahaan melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan tersebut untuk lebih mengetahui pekerjaan yang akan dilakukannya.

Memberi ilmu serta pemahaman mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukannya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja yang meningkat akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara memberikan pelatihan kepada para karyawannya untuk membuat para karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS). Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang akan dijalankan oleh karyawan tersebut.

4.3.2.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode Sem-Pls diperoleh hasil yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara. Hal itu berdasarkan bahwa hasil penelitian tersebut $<0,05$. Oleh sebab itu semakin baik tingkat disiplin para pegawai tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara.

Hasil pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sama dengan beberapa penelitian terdahulu seperti menurut (Jufrizen, 2018); (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2016); (Ariyanty, 2016); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015) dan (Arda, 2017) dan diperoleh hasil yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. disiplin kerja ini merupakan hal yang penting dimana apabila karyawan tidak

disiplin atau memiliki tingkat disiplin yang buruk akan memperlambat pekerjaan yang akan dilakukannya. Oleh sebab itu disiplin kerja ini juga mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan sebab jika peraturan yang ada didalam perusahaan tidak di patuhi dan karyawan bekerja dengan sukahati maka kinerja karyawan tersebut akan buruk

Disiplin kerja harus dipatuhi terhadap semua orang yang bekerja pada perusahaan tersebut tanpa terkecuali dan pihak pimpinan pada suatu perusahaan atau organisasi harus mampu mengatur karyawan dalam perusahaan untuk terus disiplin terhadap peraturan dan aturan yang ada di dalam perusahaan sehingga tidak melanggar peraturan dan mampu meningkatkan tenaga kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka Badan Amal Zakat Nasionat (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara memberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan cepat dan sesuai harapan sehingga akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.

4.3.2.4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variable intervening

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode Sem-Pls diperoleh hasil yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan pelatihan dan kinerja karyawan pada pegawai Badan Amal Zakat Nasionat (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara. Hal itu berdasarkan bahawa hasil penelitian tersebut $<0,05$. Oleh sebab itu maka disiplin kerja yang baik akan dapat menjadi penghubung antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Apabila disiplin kerja karyawan bagus dan pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut maka akan membantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya.

Hasil pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai variable mediasi dpada hubungan pelatihan dan kinerja karyawan Badan Amal Zakat Naional (BAZNAS) sama dengan hasil penelitian terdahulu (Faturrahman, 2020) yaitu diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada Attarakya Photograpy Bandung.

Pelatihan adalah suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan tentang perusahaan dan pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini berguna untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikan nya pengetahuan kepada setiap karyawan didalam perusahaan melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan akan membantu karyawan tersebut untuk lebih mengetahui tentang perusahaan tersebut. Pengatahun tersebut dapat berupa peraturan serta aturan yang berlaku didalam perusahaan ataupun sesuatu yang berhubungan terhadap kinerja karyawrn tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri pada peraturan dan ketetapan perusahaan. disiplin kerja ini merupakan hal yang penting dimana apabila karyawan tidak disiplin atau memiliki

tingkat disiplin yang buruk akan memperlambat pekerjaan yang akan dilakukannya. Oleh sebab itu disiplin kerja ini juga mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan sebab jika peraturan yang ada didalam perusahaan tidak di patuhi dan karyawan bekerja dengan sukahati maka kinerja karyawan tersebut akan buruk

Pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan serta pengetahuan karyawan tersebut terhadap perusahaan dan juga pekerjaan yang akan dilakukannya akan membuat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut mengalami peningkatan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan terpenuhi.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka Badan Amal Zakat Nasionat (BAZNAZ) Provinsi Sumatra Utara merupakan langkah yang bagus untuk memberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin dan pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan serta pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan cepat dan sesuai harapan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara.
2. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja pada Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatra Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah antara lain :

1. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh sebab itu maka pihak perusahaan harus memberikan pelatihan yang dapat

memenuhi kebutuhan serta kemampuan karyawan tersebut mengenai perusahaan dan tugas serta pekerjaan yang akan dilakukan

2. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka penting untuk memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai aturan dan peraturan serta kebiasaan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut untuk dapat menciptakan disiplin kerja terhadap karyawan, pengetahuan mendasar mengenai perusahaan dan aturan yang berlaku di dalamnya akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada karyawan tersebut
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap nilai kinerja karyawan. berdasarkan hal tersebut maka perusahaan harus mampu membuat karyawan di dalam perusahaan tersebut untuk dapat disiplin terhadap waktu dan juga pekerjaan yang dilakukan sehingga akan membuat karyawan tersebut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan kinerja karyawan tersebut akan meningkat
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variable mediasi. Berdasarkan hal tersebut maka perlu bagi perusahaan/organisasi untuk memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan terhadap karyawan tersebut serta membuat aturan yang dapat di taati atau diikuti oleh semua orang di dalam perusahaan sehingga karyawan dalam perusahaan akan disiplin pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.
5. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian yang sama maka sebaiknya menambahkan variable yang akan digunakan

atau mengganti beberapa variable dengan variable lainnya sehingga hasil yang di peroleh lebih luas dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan perusahaan yang berbeda dengan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

5.3. Keterbatasan penelitian

Mengingat dan menyadari keterbatasan baik waktu dan pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis maka penulis menfokuskan penelitian dengan membahas mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah variable yang digunakan sebagai pengukuran sangat sedikit. Sehingga diharapkan untuk penelitian kedepannya lebih menambahkan variable yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Mannagement*. Penerbit Deepublish.
- Akhlish, Y. (2019). Pengaruh pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kusuma Kencana Wedding Organizer Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. QIARA MEDIA.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. ashal, & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perdana Publishing.
- Ariyanty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Astuti, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Perkebunan Teluk Panji Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 80–89.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*. Erlangga.
- Bima, R. (2015). *Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Bismala, L., Handayani, S., Andriany, D., & Hafsah. (2018). *Strategi peningkatan daya saing Ukm*. LEMBAGA PENELITIAN DAN PENULISAN ILMIAH AQLI.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. CV Jejak, anggota IKAPI.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *International Conference On Global Education VI*, 1064–1072.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Faturrahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal: Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35–46.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hasibuan, J. S., Astuti, R., Mujiatun, S., Farida, T., & Hasibuan, T. (2016). *Pengantar Bisnis*. CV Simphony Baru.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. eko. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Scopindo Media Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, Azuar. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (Sem-PLS)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*.

UMSU Press.

- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Laela, S. (2019). *Belajar Manajemen Dimulai Dari Sini ; Kumpulan Artikel Dosen STIE*. AHLI MEDIA BOOK.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Madizah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Asuransi Jasa Indonesia. *Emba*, 5(3), 4285–4294.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Pengalaman kerja dengan Kinerja Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulianto, S., Cahyadi, E. ruddy, & Widjajakusuma, M. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi (perspektif syariah)*. PT Elex Media Komputindo.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Sdm ; Teori dan aplikasi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Oktaliani, M. (2011). Pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–16.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Ketigas)*. Rajawali Pers.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Santoso, B. (2016). *Skema mekanisme pelatihan*. Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420.
- Sembiring, J. J. (2010). *SMART HRD ; Perusahaan Tenang, Karyawan senang*. Visi Media.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Sumarmata, H., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya manusia*.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit ANDI (ANGGOTA IKAPI).
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit ANDI (ANGGOTA IKAPI).
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Garaha Ilmu.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lia Malyani (ed.))*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43–53.
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Pekerja Migran*. CV BUDI UTAMA.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Data Pribadi

Nama : Indah Maharani
 NPM : 1605160424
 Tempat dan Tanggal Lahir : Torganda, 25 Mei 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara
 Alamat : Jl. Gunung Mas No.5
 No. Telephone : 082273542672
 Email : Indahmrani255@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Heri Iswanto
 Nama Ibu : Fitriani
 Pekerjaan Ayah : Petani
 Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Sumber Sari 1, Torgamba
 No. Telephone : 085276260165
Nama Saudara Kandung
 Adik :
 1. Bagus Rizky Ananda
 2. Cantika Widya Sari

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 118394
 Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMPN 3 Torgamba
 Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Swasta Budaya Cikampak
 Perguruan Tinggi : Kuliah pada Fakultas Ekonomi
 Jurusan Manajemen Universitas
 Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun
 2016

Medan, Maret 2021

Indah Maharani



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INDAH MAHA RANI
NPM : 1605160424
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/01/2021	Cocokkan distribusi indikator variabel peneliti dengan kuisisioner		
02/02/2021	Perbaiki penulisan pada pengujian hipotesis		
24/02/2021	Tambah ketajaman analisis pada pembahasan		
18/03/2021	Perbaiki cover, lampiran-lampiran, dan abstrak		
19/03/2021	All views skripsi si		

Medan, Maret 2021

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E M.M

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: *38* /KET/II.4-AU/UMSU-P/M/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana
Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan

Nama : Indah Maha Rani
NPM : 1605160424
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

Untuk menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 Sya'ban 1442 H
07 April 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Maha Rani
NPM : 1605160424
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara

Sehubungan dengan belum keluarnya surat selesai riset dari perusahaan karena pandemi Covid-19 maka saya serahkan menyusul setelah selesai sidang meja hijau, guna untuk melengkapi penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen FEB- UMSU. Apabila surat surat selesai riset tidak saya serahkan, maka saya bersedia nilai sidang meja hijau saya dibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar/tanpa paksaan, kepada Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan



Indah Maha Rani



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 659/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Amil Zakat Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Indah Maha Rani**
N P M : **1605160424**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

Surat – Keterangan

Nomor: 250 /SB/C/2020

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 2847/II.3-AU/UMSU-05/F/2020, tanggal 27 Shafar 1442 H/15 Oktober 2020, perihal *Izin Riset Pendahuluan* pada kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara dapat kami maklumi dan selanjutnya Pimpinan **BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI SUMATERA UTARA** dengan ini memberikan *izin riset* kepada peneliti tersebut dibawah ini :

- N a m a : **Indah Maharani**
- NPM : **1605160424**
- Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
- Universitas : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor BAZNAS Provinsi Sumatera Utara”* studi kasus Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Medan, 2 November 2020

**PIMPINAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
PROV. SUMATERA UTARA**



Drs. H. Haris Fadillah, M.Si

Tembusan :

- Ketua BAZNAS Provinsi Sumatera Utara di Medan.

Alamat Kantor :

Gedung BAZNAS Sumatera Utara, Jl. Rumah Sakit Haji – Medan Estate 20371 – Deli Serdang Sumatera Utara

Telp. : 061.6617626 Fax.: 061.6617580

Email: baznasprov.sumut@baznas.go.id Web: sumut.baznas.go.id



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila mempunyai surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2847 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 27 Shafar 1442 H
15 Oktober 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
Baznas Provsu
Jln.Rumah Sakit Haji No.47 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Indah Maharani**
Npm : **1605160424**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **IX (Sembilan)**
Judul : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Baznas Provinsi Sumatera Utara Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 13 November 2020* menerangkan bahwa:

Nama : Indah Maha Rani
N .P.M. : 1605160424
Tempat / Tgl.Lahir : Torganda, 25 Mei 1998
Alamat Rumah : Jln. Gunung Mas No.5 Medan
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Yudi Siswadi, SE, M.M

Medan, Jumat, 13 November 2020

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Yudi Siswadi, SE, M.M

Pembanding

Saprinal Manurung, SE., MA.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Ade Gunawan, S.E., M.Si.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 13 November 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Indah Maha Rani
N .P. M. : 1605160424
Tempat / Tgl.Lahir : Torganda, 25 Mei 1998
Alamat Rumah : Jln. Gunung Mas No.5 Medan
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada pegawai Kantor Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara
 Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>
Bab I	Struktur dari latar belakang masalah menggunakan konsep piramid terbalik Kemukakan tentang produktivitas dalam konsep manajemen sumber daya manusia Kemukakan kondisi dalam aktivitas yang dilakukan pada objek penelitian Kemukakan permasalahan yang berhubungan dengan latar belakang masalah pada objek penelitian Kemukakan teori diperkuat dengan teori pendukung/kajian terdahulu
Bab II	Setiap sub judul minimal memiliki masing-masing 4 teori Baca buku secara langsung dari sumber referensi dan tidak copy paste
Bab III	Baca buku secara langsung dan tidak copy paste Indikator adalah kolaborasi dari beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya Perjelas sumber data objek penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> <i>Lulus</i> <input type="checkbox"/> <i>Tidak Lulus</i>

Medan, Jumat, 13 November 2020

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing



Yudi Siswadi, SE, M.M

Sekretaris



Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Saprinal Mahurung, SE., MA.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menanggapi surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2847 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 15 Oktober 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Indah Maharani
N P M : 1605160424
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Baznas Provinsi Sumatera Utara Medan

Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Oktober 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Shafar 1442 H
15 Oktober 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Indah Maharani
NPM : 1605160424
Konsentrasi : sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Indah Maharani
Indah Maharani

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 19 Maret 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : I N D A H M A H A R A N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 4 . 2 4

Tempat/tgl Lahir : T O R G A N D A / 2 5 M E I 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L N G U N U N G M A S N O S

Tempat Penelitian : K A N T O R B A D A N A M I L 2 A K
A T N A S I O N A L P R O V I N S I
S U M A T E R A U T A R A

Alamat Penelitian : J L R U M A H S A K I T H A J I
M E D A N - S.

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

Jasman Saripuddin Hastawan, SE.M.Si

INDAH MAHARANI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 544/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2019

Nama Mahasiswa : Indah Maharani
NPM : 1605160424
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 12/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswadi 

Judul Disetujui**)

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas
kerja ^{karyawan} dengan disiplin kerja sebagai
variabel intervensi pada pegawai Kantor
Badan Amil Zakat Nasional provinsi
Sumatera Utara.

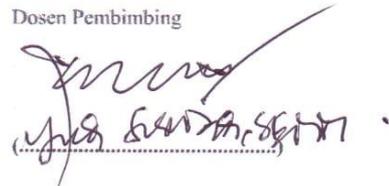
Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 12 Maret 2020.

Dosen Pembimbing



Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 544/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 12/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indah Maharani
NPM : 1605160424
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.
3. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu.
4. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Indah Maharani)