

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan menyebarkan angket kepada para responden penelitian kemudian diadakan analisis yang merupakan pengolahan lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dalam analisis ini akan dibuat semacam interpretasi dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus regresi yang telah diproses dari hasil pengolahan data statistik analisis regresi linier sederhana menggunakan alat bantu SPSS *for windows* 20.

#### **1. Pengaruh disiplin kerja (X1) karyawan BMT Pahlawan Tulungagung terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.**

Hasil pengujian disiplin kerja menunjukkan nilai mean rank disiplin kerja 1.69 menyatakan bahwa setiap pemberian sebuah disiplin kerja pada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.69. Dan sebaliknya jika setiap penurunan sebuah disiplin kerja pada karyawan pimpinan, maka kinerja juga diprediksi akan menurunkan kinerja sebesar 1,69. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam teori yang dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pemimpin/manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Tidak semua karyawan BMT Pahlawan Tulungagung mempunyai disiplin kerja yang baik. Ada karyawan kurang disiplin dalam datang dan pulang tidak tepat waktu, tetapi hasil kerjanya baik.

Sehingga dalam disiplin kerja, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>2</sup> Dengan cara pemberian Peringatan, Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu, surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai<sup>3</sup>. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut begitu juga sebaliknya. Semakin rendah disiplin kerja seseorang maka akan semakin rendah juga kinerja seseorang tersebut.

---

<sup>1</sup> Lijan Poltak SInambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....,hal 335

<sup>2</sup>*Ibid.*, h. 130

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*...., h. 131

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza<sup>4</sup>, M.Harlie<sup>5</sup>, Lisa<sup>6</sup> dan Anggun<sup>7</sup>, Hasil penelitian dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh pelatihan kerja (X2) karyawan BMT Pahlawan Tulungagung terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.**

Hasil pengujian pelatihan kerja menunjukkan nilai mean rank pelatihan kerja 2.13 menyatakan bahwa setiap pemberian sebuah pelatihan kerja pada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.13. Dan sebaliknya jika setiap penurunan sebuah pelatihan kerja pada karyawan pimpinan, maka kinerja juga diprediksi

---

<sup>4</sup> Regina Aditya Reza, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010)

<sup>5</sup> M. Harlie, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*”, (Kalimantan Selatan, Jurnal Tidak Diterbitkan ;2010)

<sup>6</sup> Lisa Hardani, “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*,”(Banjarmasin:Jurnal Tidak Diterbitkan;2016). Dalam <https://doaj.org/article/9d16275d933b40f38c1463f4a75b2141>, diakses 12 Juni 2016

<sup>7</sup> Anggun Retha Armani, “*Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen*”(Semarang;Jurnal Tidak Diterbitkan;2017) Dalam <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13474> ,diakses 12 Juni 2017

akan menurunkan kinerja sebesar 2.13. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.<sup>8</sup> Jadi pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>9</sup> Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.<sup>10</sup>

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi

---

<sup>8</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya* ....,hal 136

<sup>9</sup> Ambar teguh sulistiyani&rosidah, *manajemen sumber*....,hlm 175

<sup>10</sup>Mangkuprawira, *Manajemen Sumber*....,hal 136

karyawan ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan ketrampilan dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori yang memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat financial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan segera.<sup>11</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyowani Tri Wahyuni<sup>12</sup>, Leonado dan Eddy<sup>13</sup> dan Siti dan Eny<sup>14</sup>, Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita Rahmawati<sup>15</sup>. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dalam penelitian ini adalah nilai koefisien bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>11</sup> Meldona, *manajemen sumber ...*, hal. 232-233

<sup>12</sup> Nyowani Tri Wahyuni, *Pengaruh Motivasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS KMS Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri*, (Tulungagung: Skripsi tidak Diterbitkan: 2014)

<sup>13</sup> Leonardo Agusta dan Eddy Madio Sutanto, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Haragon Surabaya" (Surabaya:Jurnal Tidak Diterbitkan :2013)

<sup>14</sup> Siti Nurjanah dan eny Ariyanto, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pt Bri, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I"(Jakarta;Jurnal Tidak Diterbitkan) Dalam <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/24/23>, diakses 12 Juni 2017

<sup>15</sup> Ita Rahmawati, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT.Lotus indah textile industries Surabaya", (Surabaya: skripsi tidak diterbitkan, 2010)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh disiplin kerja (X1), dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.**

Dari output menggunakan K-Independent Samples Test dengan Kruskal Wallis pada tabel 4.38, terbaca nilai Chi-Square variabel disiplin kerja sebesar 13.300 dan nilai Chi-Square variabel pelatihan kerja sebesar 14.395 dengan tingkat signifikansi 0,039 dan 0,026. Oleh karena keuntungan (0,039 dan 0,026) jauh lebih besar dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), maka model K-Independent Samples Test dengan Kruskal Wallis bisa dipakai untuk memprediksi hasil kinerja karyawan yang diperoleh.

Jika  $\text{Sig.} < \alpha$  maka menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_3$  yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan menerima  $H_3$ , yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jadi antara disiplin kerja dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan ada hubungan yang linear.

Kelancaran kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung di dorong oleh kedisiplinan karyawan yang baik seperti halnya datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang

positif. Selain itu tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit dalam lembaga untuk mewujudkan tujuannya. Selain disiplin kerja untuk melancarkan kinerja karyawan juga dibutuhkan pelatihan kerja misalnya pelatihan bidang manajemen sumber daya manusia, bidang operasional, bagian pembukuan, bagian keuangan dll. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang professional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik maka lembaga tersebut dapat berkembang dengan pesat<sup>16</sup>. Jika seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dan pelatihan kerja yang cukup, maka akan meningkatkan perkembangan asset BMT Pahlawan Tulungagung, namun apabila tidak memiliki disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik, maka akan menghambat perkembangan asset BMT Pahlawan Tulungagung,

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nawawi H. Hadari yang dimaksud kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.<sup>17</sup> Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitife kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau

---

<sup>16</sup> Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...* hal 168

<sup>17</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001).

kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.<sup>18</sup>

Menurut Mitchell yang dikutip oleh Bambang Wahyudi bahwa kinerja itu meliputi beberapa aspek salah satunya yaitu kualitas kerja, Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, kalau kualitas kinerjanya jelek, maka kinerjanya pun juga jelek. Oleh karena itu meningkatkan kinerja seseorang, maka kualitas kerja seseorang dalam bekerja harus ditingkatkan<sup>19</sup>.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung perlu memperhatikan kualitas disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama karena variabel tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>18</sup> Ambar teguh sulistiyani&rosidah, *manajemen sumber...* hlm 223-224.

<sup>19</sup> Bambang Wahyudi, *Penilaian Tentang Kinerja*, <http://www.penelitian-kinerja.co.id/artikel/0607/4/html>