

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam diturunkan ke muka bumi ini dimaksudkan untuk mengatur hidup manusia guna mewujudkan ketentraman hidup dan kebahagiaan umat di dunia dan akhirat sebagai nilai ekonomi tertinggi. Umat di sini tidak semata-mata umat Islam tetapi, seluruh umat yang ada di muka bumi. Ketentraman hidup tidak hanya sekedar dapat memenuhi kebutuhan hidup secara melimpah ruah di dunia, tetapi juga dapat memenuhi ketentraman jiwa sebagai bekal di akhirat nanti. Jadi harus ada keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan hidup di dunia dengan kebutuhan umat akhirat.¹

Islam sebagai sebuah ajaran agama dan falsafah kehidupan juga menjadikan ekonomi sebagai kajian yang tidak bisa dilepaskan dari Islam itu sendiri. Ekonomi merupakan aspek *muamalah* yang sangat mengedepankan nilai dan moralitas. Sehingga ketika mendekatkan Islam dan ekonomi, akan ditemukan sebuah konsep nilai dan moralitas yang sangat tinggi dalam sistem tersebut.²

Sistem ekonomi Islam merupakan sistem ekonomi yang mandiri dan dibangun berdasarkan nilai-nilai etika dan moralitas keagamaan yang bersumber dari Al-Quran, Sunnah dan ijtihad. Selama berabad-abad, para pemikir muslim

¹ Beni Kurniawan, *Ekonomi dan Bisnis Islam* (Tangerang: Jelajah Nusa, 2014), 4.

² Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3-4.

melakukan pengkajian dan penelitian tentang prinsip-prinsip dasar sistem ekonomi Islam dari sumbernya agar dapat dijabarkan dalam kehidupan.³ Sistem ekonomi Islam diharapkan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada pada kehidupan manusia tanpa melanggar ketentuan hukum syariat Allah SWT. Seiring dengan perkembangan zaman, saat ini telah banyak bermunculan lembaga keuangan yang berbasis Islam atau sering disebut lembaga keuangan Islam.⁴

Lembaga Keuangan Islam merupakan sebuah lembaga keuangan yang prinsip pengoperasiannya berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Di Indonesia, lembaga keuangan Islam dibagi menjadi dua, yaitu lembaga keuangan Islam bank dan lembaga keuangan Islam non bank. Salah satu lembaga keuangan Islam non bank adalah *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT). *Baitul Maal wat Tamwil* adalah lembaga keuangan dengan konsep syariah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep *maal* dan *tamwil* dalam kegiatan lembaga. Konsep *maal* lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan shadaqah (ZIS) secara produktif. Sedangkan konsep *tamwil* lahir untuk kegiatan bisnis produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro).⁵

Dengan demikian BMT memiliki peluang cukup besar dalam ikut berperan dalam mengembangkan ekonomi yang berbasis pada ekonomi kerakyatan. Namun harus diakui bahwa pengembangan BMT masih

³ Syamsuir, "Lembaga Keuangan Islam non Bank," *Jurnal Islamika*, Nomor 1 (2015): 91.

⁴ Budi Kolistiawan, "Tantangan Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN," *Jurnal Muqtasid*, Nomor 1 (2017): 54.

⁵ Nofita Dewi Masyithah, "Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang lembaga keuangan mikro (LKM) atas status badan hukum dan pengawasan Baitul Maal wat Tamwil," *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 2 (Oktober, 2014): 18.

membutuhkan kerja keras.⁶ Salah satu tantangan yang dihadapi adalah persaingan usaha, tidak dipungkiri BMT juga dengan sesama BMT dan lembaga keuangan mikro lainnya seperti koperasi simpan pinjam lainnya bahkan dengan program pinjaman mikro dari pemerintah yang masuk ke pelosok pedesaan.⁷ Di Indonesia mengalami berbagai dinamika dan menghadapi isu serta tantangan di era global. Revolusi teknologi juga akan mewarnai karakter dari BMT di masa yang akan datang.⁸

Kondisi ini menuntut berbagai tindakan dan kebijaksanaan dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang sedang berlangsung pada gilirannya yaitu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi perubahan lingkungan.⁹

Sumber daya insani adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.¹⁰

⁶ Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 489.

⁷ Shochrul Rohmatul Ajija Dkk., *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi dan Inovasi* (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika, 2020), 14.

⁸ Ibid. hlm. 228.

⁹ M. Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 1.

¹⁰ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudhiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3.

Kualitas sumber daya insani yang professional erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.¹¹ Hal inilah setiap karyawan dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi dengan setiap perubahan, fleksibel (tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi terhadap organisasinya tersebut.¹² Oleh karena itu, semakin professional SDI yang pegang kendali, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif.¹³

Maka organisasi memerlukan media, di mana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk karyawan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Pelatihan merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.¹⁴ Begitupun disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

¹¹ Cornelia Rumbewas, Suharnomo, "Analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Journl Of Management*, Nomor 4 (2016):1.

¹² Reni Juwita, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir," *JIBM: Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Nomor 1 (2019): 1.

¹³ Cornelia Rumbewas, Suharnomo, "Analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Journl Of Management*, Nomor 4 (2016): 1.

¹⁴ Reni Juwita, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir," *JIBM: Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Nomor 1 (2019): 1.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹⁵

Pengembangan sumber daya insani melalui pelatihan, disiplin terhadap pekerjaan pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya bahwa prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi mampu menjawab setiap tantangan perubahan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.¹⁶

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Erna Safitri. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Reni Juwita. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial.¹⁸ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 332.

¹⁶ Sigit Wibawanto, "Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wattamwil Di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Fokus Bisnis*, Nomor 2 (Desember, 2014): 175.

¹⁷ Erna Safitri, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Nomor 4 (Juli, 2013).

¹⁸ Reni Juwita, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir," *JIBM: Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Nomor 1 (2019): 9.

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sigit Wibawanto. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁰

Penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti ada tidaknya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dipilih adalah BMT NU Gapura Sumenep yang terletak di jalan raya Gapura, Desa Gapura Tengah, Kecamatan Gapura, Kabupaten Sumenep.

BMT NU Gapura Sumenep banyak menorehkan prestasi. Pada tahun 2014 mendapatkan penghargaan sebagai juara 1 koperasi berprestasi, kategori penggerak ekonomi rakyat kecil tahun 2013 dan pada tahun 2010 sebagai juara 1 KJKS berkinerja terbaik. Untuk tetap mempertahankan keberhasilan tersebut dan juga untuk menghadapi berbagai persaingan dimasa yang akan datang, BMT NU Gapura Sumenep harus tetap dapat mendongkrak semangat kerja, keterampilan kerja, kemampuan dan pengetahuannya kepada para karyawan salah satunya dengan melalui pelatihan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, mengungkapkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini menjadi tolak ukur keberhasilan dari organisasi/perusahaan.

¹⁹ Yanti Komala Sari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai," *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Nomor 2 (Mei 2014): 125.

²⁰ Sigit Wibawanto, "Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wattamwil Di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Fokus Bisnis*, Nomor 2 (Desember, 2014): 189.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Gapura Sumenep.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
2. Untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.²¹ Adapun asumsi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja merupakan hasil pekerjaan dengan tujuan memberikan kontribusi bagi ekonomi dan memberikan kepuasan bagi nasabah.
3. BMT NU Gapura Sumenep melakukan pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.²² Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis Alternatif $(H_a)_1$: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
2. Hipotesis Alternatif $(H_a)_2$: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
3. Hipotesis Alternatif $(H_a)_3$: Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.

²¹ Pedoman Karya Tulis Ilmiah, (Pamekasan: IAIN Madura Pamekasan, 2020), 17.

²² Ibid. 18.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagi beberapa pihak antara lain:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi BMT NU Gapura Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi BMT NU Gapura Sumenep untuk mengetahui pentingnya pelatihan dan disiplin kerja untuk kinerja karyawan.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi masyarakat mengenai pelatihan dan disiplin kerja yang dilaksanakan oleh BMT NU Gapura Sumenep sehingga masyarakat bisa mengetahui pelatihan dan disiplin kerja seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT NU Gapura Sumenep.

2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh pengalaman serta menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga IAIN Madura

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya dan sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah lembaga keuangan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Dinamakan variabel karena ada variasinya.²³ Dalam membuat model matematik, variabel biasanya dinyatakan dalam huruf. Misalnya dalam huruf X atau huruf Y, dan sebagainya. X dan Y merupakan simbol, dan untuk simbol ini ditunjukkan nilai. Setiap variabel dapat memiliki dua buah nilai.²⁴ Adapun variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan (variabel X_1), indikator-indikator yang termasuk dalam faktor-faktor yang harus diperhatikan pada pelatihan, yaitu:²⁵
 - 1) Instruktur
 - 2) Peserta
 - 3) Materi
 - 4) Metode
 - 5) Tujuan
 - 6) Sasaran
- b. Disiplin kerja (variabel X_2), indikator-indikator yang termasuk dalam faktor-faktor yang harus diperhatikan pada disiplin kerja, yaitu:²⁶
 - 1) Frekuensi kehadiran

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

²⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 107.

²⁵ Yoyo Yudaryo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2018), 135-136.

²⁶ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 356.

- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

c. Kinerja Karyawan (variable Y), indikator-indikator yang termasuk dalam faktor-faktor yang harus diperhatikan pada kinerja karyawan, yaitu:²⁷

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah BMT NU Gapura Sumenep.

H. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini pembaca bisa memahami istilah-istilah yang akan dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁸

²⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 119-120.

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 170.

2. Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.²⁹
3. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh orang lain. Adapun kajian penelitian terdahulu dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sigit Wibawanto dalam Junalnya “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wattamwil* di Kabupaten Kebumen”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wattamwil* di Kabupaten Kebumen. Semakin tinggi pelaksanaan pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171, dengan taraf signifikan 0,035. Serta hasil pengujian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wattamwil* di Kabupaten Kebumen. Melalui hasil perhitungan t hitung 7,366 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya pelatihan dan disiplin kerja secara

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 239.

³⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, 91.

bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kedua variabel tersebut saling menopang keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.³¹ Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Sedangkan perbedaannya pada waktu, tempat dan tahun penelitian. Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014.

2. Mardi Astutik dalam Jurnalnya “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang, artinya hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Bagitupun juga dengan disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang di buat.³² Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y .

³¹Sigit Wibawanto, “Analisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wattamwil Di Kabupaten Kebumen.” *Jurnal Fokus Bisnis*, Nomor 2 (Desember, 2014).

³² Mardi Astutik, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.” *Jurnal Ekonomi*, Nomor 2 (Juli, 2017).

Sedangkan perbedaannya pada waktu, tempat dan tahun penelitian . Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017.

3. Ahmad Nazir dalam Jurnalnya “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui prosedur analisis data yaitu penelitian lapangan (observasi, wawancara, kuesioner). Hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara. Pelatihan dan Disiplin Kerja ternyata searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variable bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja) akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Artinya, bila Pelatihan dan Disiplin Kerja dioptimalkan/ditingkatkan lebih baik, maka kinerja karyawan PT Surya Mustika lebih bertambah meningkat.³³ Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Sedangkan perbedaannya pada waktu, tempat dan tahun penelitian . Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019.
4. N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah dalam Jurnalnya “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia

³³ Ahmad Nazir, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suya Mustika Nusantara.” *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Nomor 1 (Juni, 2019).

(BNI) di BSD Tangerang”. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.³⁴ Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel X_1 , disiplin kerja sebagai variabel X_2 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y . Sedangkan perbedaannya pada waktu, tempat dan tahun penelitian . Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Gapura Sumenep” dimana yang menjadi variabel adalah pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

³⁴ N. Lilis Suryani dan Kiki Zakiah, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang,” *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nomor 1 (September, 2019).