

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bank Syariah Mandiri, tbk
Di Makassar**

Wahyono Rifai

Institut Agama Islam DDI Polewali Mandar

Jl. Gatot Soebroto Kelurahan Madatte Kecamatan Polewali Kab. Polewali Mandar

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: (1) Untuk menguji variabel Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh serempak terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk (2) Untuk menguji Variabel Disiplin apakah berpengaruh dominan pada kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner langsung pada responden, yaitu Karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah Makassar. Pendistribusian kuesioner dengan mendatangi langsung kantor unit dan cabang pembantu PT. Bank Mandiri Syariah Makassar. Data analisis menggunakan program (statistical product and service solutions).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara serempak pelatihan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan motivasi dan disiplin secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin. dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.

Faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong karyawan untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada karyawan atau dengan kata lain lebih bertujuan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan perusahaan belum maksimal.

Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar yang berlokasi di Jl. D. Ratulangi, No. 7 Makassar, adalah salah satu perusahaan yang bergerak di dunia perbankan berbasis Syariah. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. 'upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal karykwan dan penyelesaian tugas yang belum optimal.

Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) berpengaruh serempak terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar?
2. Apakah variabel disiplin (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) berpengaruh serempak terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar.
2. Untuk menguji variabel disiplin (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar.

D. Hipotesis Penelitian

1. Variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) berpengaruh serempak terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar.
2. Variabel disiplin (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk di Makassar.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*descriptive research*). Lokasi penelitian yang dijadikan obyek kajian dalam penelitian ini adalah di Kantor PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. Jl. Ahmad Yani, Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri Tbk. Makassar. Sampel penelitian berjumlah 325 orang karyawan yang ditetapkan secara *Simple Random Sampling*. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden (Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Makassar) dengan data primer berupa hasil pengisian kuesioner dan survei langsung pada objek penelitian serta jawaban hasil wawancara mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekundernya adalah data jumlah karyawan, data absensi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket kepada para responden, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial berupa analisis linear berganda dan pengujian hipotesis berupa **uji F (uji serentak) dan uji t (uji parsial)**.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Mode regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan *output table* pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 1. Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.8	3.006				.932
PELATIHAN	.29	.112	.256	2.620	.010	.281	3.555
MOTIVASI	.22	.056	.272	4.098	.000	.607	1.648
DISIPLIN	.62	.132	.433	4.693	.000	.314	3.180

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang berbetuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 2.803 + 0.293X_1 + 0.229X_2 + 0.621 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan yang tercantum sebesar 2.803 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja kerja sebesar 2,803 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) diperoleh sebesar 0.293 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kinerja dengan pelatihan.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) diperoleh sebesar 0.229 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja.
- d. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_3) diperoleh sebesar 0.621 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kinerja dengan disiplin.

Dengan mengacu pada persamaan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa nilai koefisien regresinya adalah pertanda positif yakni Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) yang mempengaruhi Kinerja (Y). Dalam mengembangkan pelatihan, motivasi dan disiplin pada PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar perhatian terhadap pelatihan, motivasi dan disiplin akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji t maka dapat diketahui bahwa tiap variabel bebas secara individu memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

a. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar 2.620, dengan tingkat signifikan sebesar $0.010 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang didapatkan selama ini mampu meningkatkan kinerja. Pengaruhnya sebesar 29,3 persen.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar 4.098, dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 22,9 persen.

c. Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar 4.693, dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan oleh perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pengaruhnya sebesar 62,1 persen.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dikatakan bahwa Disiplin (X_3) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja (Y) karyawan, dengan demikian hipotesis kedua diterima dengan pengaruh sebesar 62,1 persen.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat nyata atau tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan.

Tabel 2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	1454.915	3	484.972	90.695	.000 ^a
Residual	540.075	101	5.347		
Total	1994.990	104			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI, PELATIHAN

c. Dependen Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa besarnya nilai Fhitung sebesar 90.595 dengan tingkat taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model regresi cocok guna melihat pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.854 ^a	.729	.721	2.31242	.729	90.695	3	101	.000	1.636

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI, PELATIHAN

Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.729, hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) sebesar 72,9% mampu

dijelaskan oleh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) sedangkan sisanya 27,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa semua variabel baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Untuk memberikan gambaran terhadap fenomena tersebut secara detail, maka peneliti, mencoba memberikan penjelasan secara ilmiah dengan menghubungkan berbagai dukungan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Sehingga nampak dengan jelas ada tidaknya hubungan dengan teori-teori tersebut. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan [penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk dengan kinerja kerja yang baik dapat dijelaskan karena memiliki kesempatan yang luas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan. Secara empiris komponen pelatihan terdiri dari keterampilan dan pengetahuan. Seluruh komponen pelatihan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur pengetahuan.

Pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Menurut Simamora (2006: 273) Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2010: 103) bahwa ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Kegiatan pelatihan lebih diarahkan pada pemenuhan jangka pendek untuk tugas-tugas operasional. *Output* yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik. Bagi karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk yang tidak mendapatkan pelatihan akan membutuhkan waktu lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula karyawan PT. 'Bank Mandiri Syariah, Tbk yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari sudut peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu apabila karyawan PT. Bank Mandiri

Syariah, Tbk telah dapat memecahkan permasalahannya itu, maka diharapkan yang bersangkutan akan dapat mencapai kinerja kerja yang baik. Begitu pula dilihat dari sudut kepentingan karyawan dalam rangka mencapai jenjang karirnya, maka karyawan yang telah mengikuti pelatihan dapat memiliki kesiapan dan rasa percaya diri dalam memenuhi syarat kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut.

Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara program pelatihan dengan kinerja kerja karyawan. Namun demikian untuk memperoleh hasil yang maksimal dari pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk, maka perlu mengambil langkah yang efektif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2004: 236) yaitu: penilaian kebutuhan, tujuan pelatihan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran, program aktual serta evaluasi dan umpan balik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2012) dan Syafrizal Helmi (2003).

Gambaran nyata yang dapat dilihat mengenai motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan menunjukkan motivasi yang berbeda-beda dimana kondisi yang menggerakkan diri setiap karyawan yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi dalam menjalankan dan melaksanakan aktifitas kerjanya setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diamanahkan kepadanya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan adalah kondisi yang menggerakkan diri setiap karyawan yang terarah dalam mengerjakan tugas masing-masing terhadap aktifitas karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk diharapkan setiap karyawan mempunyai motivasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berusaha memperoleh reward/imbalan kerja yang memadai. Pemberian motivasi tidak hanya cukup dan terbatas pada pemberian gaji dan insentif lainnya dalam bentuk uang, tetapi juga pemberian motivasi dalam bentuk immaterial seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Jika kebutuhan fisik dapat dipenuhi maka dapat diharapkan para karyawan akan melaksanakan tugas atau bekerja secara baik dan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Maslani Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, (2004), Maslani Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, (2004), Yoga Arsyenda (2013) dan Ade Anugrah Saputra, Agus Hermani dan Widayanto (2012).

Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa jika disiplin karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk akan semakin tinggi. Hasil analisis ini juga diperkuat dengan data kuesioner responden dimana tingkat kedisiplinan karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk dengan taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya sudah cukup baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Maslani Banni, Nilam Korompot, dan Robiansyah, (2004), Maslani Banni, Niiam Korompot, dan Robiansyah, (2004), Yoga Arsyenda (2013) dan Ade Anugrah Saputra, Agus Hermani DS, dan Widayanto, (2012).

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis pada uraian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak pelatihan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

B. Saran

1. Pelatihan hendaknya tetap harus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan. Bagi karyawan lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah penurunan produktifitas.
2. Bagi perusahaan diharapkan adanya evaluasi keberlanjutan tentang motivasi dan disiplin kerja, dimana dalam mengimplementasikan motivasi dan disiplin kerja diperlukan adanya komitmen dan upaya serius dari pihak manajemen sehingga sistem ini dapat memberikan kemajuan pada perusahaan dan kepercayaan masyarakat.
3. Hendaknya perusahaan mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.
4. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2002. *A Handbook of Human Resources Management Practice, 10th Edition*. London: Kogan Page Limited Pentoville Read.
- Arep dan Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, L. James, Donelly Jr H. James and ivansevich M. Jhon. 2001. *Fundamental Of Management*. Eighth. New York: Richard D, Irwin Inc.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Maiayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Maiayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta: BumiAksara.
- Heidjrahman dan Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang M dan Manullang AMH Marihot. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Oemar, Hamalik. 2001. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rangkuti, Fredy. 2001. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Satu. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiadi. 2005. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.