



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT SYARIAH KOTA SIBOLGA

THE EFFECT OF JOB TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SUMUT SYARIAH SIBOLGA CITY

Yola Oktaviani Hasibuan¹, Nur Hafni², Nanda Ameliany³, Nursanjaya⁴, Lisa Iryani⁵

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia

Email: yola.220260016@mhs.unimal.ac.id¹, nurhafni.ian@unimal.ac.id², nanda.ameliany@unimal.ac.id³, nursanjaya@unimal.ac.id⁴, lisa.iryani@unimal.ac.id⁵

Article Info

Article history :

Received : 03-09-2026

Revised : 05-09-2026

Accepted : 07-09-2026

Pulished : 09-09-2026

Abstract

Employee performance is important for supporting banking operations and service quality. This study examines the effects of job training and work discipline on employee performance at Bank Sumut Syariah Sibolga City. The study employed a quantitative survey approach involving all 40 employees through saturation sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. Training had a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.298$; $p = 0.027$), and work discipline also had a positive and significant effect ($t = 3.491$; $p = 0.001$). Simultaneously, both variables significantly affected employee performance ($F = 55.508$; $p < 0.001$). The R Square value of 0.750 indicates that training and work discipline explain 75% of the variation in employee performance. These findings indicate that relevant training and consistent work discipline should be strengthened to support employee performance.

Keywords: *employee performance, job training, work discipline*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional dan kualitas pelayanan perbankan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Kota Sibolga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei. Seluruh populasi sebanyak 40 karyawan dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,298$; Sig. = 0,027). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,491$; Sig. = 0,001). Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 55,508$; Sig. = 0,000). Nilai R Square sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 75% variasi kinerja karyawan, sedangkan 25% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan pentingnya pengembangan pelatihan yang relevan dan penguatan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas organisasi. Dalam industri perbankan, kinerja berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, mencapai target, menjaga kualitas pelayanan, memanfaatkan sumber daya secara efektif, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada perbankan syariah, peningkatan kinerja juga perlu didukung oleh pemahaman terhadap prosedur dan karakteristik layanan perbankan syariah.



Bank Sumut Syariah Kota Sibolga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan fungsi organisasi secara efektif. Pelatihan kerja menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja mencakup tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, dan kualifikasi pelatih.

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja diperlukan agar karyawan menjalankan tugas secara tertib dan konsisten. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Disiplin yang baik diharapkan mendukung kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian terdahulu dalam skripsi Yola menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, termasuk penelitian Arrofi dkk. (2023), Zillah dkk. (2022), Aprilia dkk. (2024), Awaliyah (2023), dan Azzahra (2023). Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian dilakukan pada Bank Sumut Syariah Kota Sibolga. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat. Pengumpulan data juga didukung observasi dan dokumentasi. Variabel independen terdiri atas Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji simultan (F), dan uji parsial (t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian terdiri atas usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berdasarkan skripsi, mayoritas responden berusia 21–25 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (60%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 29 orang (72,5%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Frekuensi	Persentase
Usia	21–25 tahun	17	42,5%
Jenis kelamin	Laki-laki	24	60,0%
Lama bekerja	1–5 tahun	29	72,5%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026.



Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,3044. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid. Artinya, setiap item mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	5	0,761273–0,874731	0,3044	Seluruh item valid
Disiplin Kerja (X2)	9	0,614025–0,821357	0,3044	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,746849–0,790045	0,3044	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's Alpha variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,861, Disiplin Kerja sebesar 0,876, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,813. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas reliabilitas 0,60. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Seluruh nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r tabel sebesar 0,3044 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,876	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, residual dalam model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
40	0,159	0,200	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.



Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi Pelatihan Kerja sebesar 0,088 dan Disiplin Kerja sebesar 0,160. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji Glejser pada output skripsi, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Artinya, variasi residual tidak menunjukkan pola ketidaksamaan yang mengganggu kelayakan model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,033	1,055	-	2,874	0,007
Pelatihan Kerja	0,140	0,080	0,501	1,753	0,088
Disiplin Kerja	-0,125	0,050	-0,717	-2,513	0,160

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,280, yaitu lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 3,571, yaitu lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Nilai signifikansi kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,280	3,571	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,280	3,571	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1,503 + 0,340X_1 + 0,321X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,503 menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan ketika variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap tetap. Koefisien Pelatihan Kerja sebesar 0,340 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja diikuti kecenderungan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,340 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,321 juga menunjukkan arah pengaruh positif, yaitu peningkatan Disiplin Kerja diikuti kecenderungan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,503	1,952	-	0,770	0,446
Pelatihan Kerja	0,340	0,148	0,357	2,298	0,027
Disiplin Kerja	0,321	0,092	0,542	3,491	0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, nilai R sebesar 0,866 menunjukkan hubungan yang kuat antara Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square



sebesar 0,750 menunjukkan bahwa 75% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja. Sementara itu, 25% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,737 menunjukkan kemampuan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Persamaan regresi yang sesuai dengan hasil pengolahan data adalah $Y = 1,503 + 0,340X_1 + 0,321X_2 + e$. Kedua koefisien regresi bernilai positif, sehingga peningkatan pelatihan kerja maupun disiplin kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,866	0,750	0,737	1,528

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 55,508 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression: 259,134	2	129,567	55,508	0,000
Residual: 86,366	37	2,334	-	-
Total: 345,500	39	-	-	-

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, Pelatihan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,298 dengan signifikansi 0,027, sedangkan Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,491 dengan signifikansi 0,001. Kedua nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, H1 dan H2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 10. Ringkasan Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis	t Hitung	Sig.	Keputusan
H1: Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	2,298	0,027	Diterima
H2: Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	3,491	0,001	Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, 2026.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,298 dengan signifikansi 0,027 menunjukkan bahwa H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.



Hasil tersebut sejalan dengan pembahasan dalam skripsi bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Ketika tujuan, materi, metode, peserta, dan kualifikasi pelatih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan lebih mampu memahami prosedur dan melaksanakan tugas secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arrofi dkk. (2023), Zillah dkk. (2022), Aprilia dkk. (2024), Awaliyah (2023), dan Azzahra (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,491 dan signifikansi 0,001. H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, pengawasan, ketegasan, dan hubungan kerja yang baik mendukung peningkatan kinerja.

Pembahasan skripsi menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara tertib dan konsisten. Meskipun demikian, hasil observasi dalam skripsi juga menunjukkan masih adanya aspek disiplin yang perlu diperkuat, termasuk konsistensi ketepatan waktu. Oleh karena itu, pengawasan dan pembinaan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 55,508 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square 0,750 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 75% variasi kinerja karyawan.

Pelatihan berperan meningkatkan kompetensi, sedangkan disiplin mendukung konsistensi penerapan kemampuan tersebut dalam pekerjaan. Kombinasi keduanya menjadi penting karena karyawan tidak hanya membutuhkan kemampuan untuk bekerja, tetapi juga perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Kota Sibolga. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan 75% variasi kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja perlu didukung oleh pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta penguatan disiplin kerja secara konsisten.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Bank Sumut Syariah Kota Sibolga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelatihan kerja dengan menyelenggarakan program pelatihan secara lebih rutin, terencana, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi juga kepada karyawan yang telah lama bekerja agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka terus berkembang mengikuti perubahan produk, teknologi, serta regulasi di bidang perbankan syariah. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap efektivitas setiap program pelatihan sehingga materi yang diberikan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.



Selain meningkatkan kualitas pelatihan kerja, Bank Sumut Syariah Kota Sibolga diharapkan dapat memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten, pengawasan yang lebih efektif, serta pemberian teladan yang baik oleh pimpinan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dan memberikan sanksi secara adil terhadap setiap pelanggaran yang terjadi. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, profesional, dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia dkk. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Extrupack Bekasi.
- Arrofi dkk. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.
- Awaliyah. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Pasuruan. Skripsi.
- Azzahra. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hutabarat et al. (2024). Buku Ajar Pelatihan dan Pengembangan SDM. Abdi Utama Abadi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Satria. (2023). [Referensi pelatihan kerja sebagaimana tercantum dalam skripsi].
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Sutrisno et al. (2021). [Referensi manajemen/pelatihan sebagaimana tercantum dalam skripsi].
- Zillah dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.