

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU PANCUR DANGERI
DI KABUPATEN KETAPANG**

Teresia Tri Torina

Email: teresiatri.torina97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Bentuk Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden, dari jumlah populasi 66 responden. Pembahasan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, dan uji t. Sofware SPSS versi 21 untuk pengujian model penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kualitas Pelatihan, Kedisiplinan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

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 (Kasmir, 2018: 126).

Disiplin kerja merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan melaksanakan tugasnya (Supomo dan Eti Nurhayati, 2018: 134).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Hidayat dan Taufiq, 2012: 81).

Maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang”.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan (Kumara dan Utama, 2016: 1400).

Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Pelatihan adalah proses belajar mengajar pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira, 2011: 134).

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2018: 126). Adapun indikator pelatihan menurut Sahangggamu dan Mandey (2014: 517), yaitu: pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi. Faktor yang mempenaruhi pelatihan menurut Mangkuprawira (2011: 141), yaitu: 1) perubahan staf, semakin banyak tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian dan pelatihan untuk pengenalan, 2) perubahan teknologi, sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih dibidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus menggunakannya, 3) perubahan pekerjaan, pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama karena perubahan pada organisasi itu sendiri dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Astutik, 2016: 145). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi (Sutrisno, 2009: 96). Adapun indikator kedisiplinan menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 134) yaitu sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawas melekat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Tujuan disiplin kerja menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 139), yaitu: agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan, dan tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja adalah ukuran pencapaian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Sitepu dan Doloksaribu, 2019: 93).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daryanto dan Bintoro, 2017: 106). Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018: 208), yaitu sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Daryanto dan Bintoro (2017: 109), yaitu: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss, dan bonus. Tujuan peningkatan kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 9), yaitu: untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu, untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien, dan bermutu,

dan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja maupun kepribadiannya. (Gunawan, et al., 2021).

HIPOTESIS

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang.

H_2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang.

H_3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu dengan variabel mandiri (Sugiyono, 2016: 139). Dan penelitian ini bentuk asosiatif. Asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 224). populasi adalah seluruh karyawan CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang yang berjumlah 66 orang, dan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Metode pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan pengukuran skala *likert* yang diolah dengan komputer menggunakan program *Statistical Program For Social* (SPSS) versi 21 untuk menguji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik, dan uji analisis data.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya hasil data kuesioner pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Uji validitas ini dilakukan penulis untuk

mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	X1.1	0,404	0,2423	Valid
	X1.2	0,594	0,2423	Valid
	X1.3	0,751	0,2423	Valid
	X1.4	0,711	0,2423	Valid
	X1.5	0,825	0,2423	Valid
	X1.6	0,715	0,2423	Valid
	X1.7	0,711	0,2423	Valid
	X1.8	0,825	0,2423	Valid
Kedisiplinan Kerja (X2)	X2.1	0,397	0,2423	Valid
	X2.2	0,662	0,2423	Valid
	X2.3	0,578	0,2423	Valid
	X2.4	0,421	0,2423	Valid
	X2.5	0,709	0,2423	Valid
	X2.6	0,397	0,2423	Valid
	X2.7	0,662	0,2423	Valid
	X2.8	0,578	0,2423	Valid
	X2.9	0,421	0,2423	Valid
	X2.10	0,709	0,2423	Valid
	X2.11	0,397	0,2423	Valid
	X2.12	0,662	0,2423	Valid
	X2.13	0,578	0,2423	Valid
	X2.14	0,421	0,2423	Valid
	X2.15	0,709	0,2423	Valid
	X2.16	0,709	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,774	0,2423	Valid
	Y2	0,756	0,2423	Valid
	Y3	0,723	0,2423	Valid
	Y4	0,681	0,2423	Valid
	Y5	0,552	0,2423	Valid
	Y6	0,744	0,2423	Valid
	Y7	0,756	0,2423	Valid
	Y8	0,723	0,2423	Valid
	Y9	0,681	0,2423	Valid
	Y10	0,522	0,2423	Valid
	Y11	0,723	0,2423	Valid
	Y12	0,681	0,2423	Valid

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya, yaitu kuesioner pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Dasar asumsi yang digunakan penulis untuk menentukan instrumen penelitian ini reliabel apabila *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

TABEL 2
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	0,842	0,60	RELIABEL
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,857	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* apakah terdapat multikolinearitas atau tidak. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

TABEL 3
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,677	7,235		1,752	,085		
Kualitas Pelatihan	,422	,198	,261	2,135	,037	,806	1,241
Kedisiplinan Kerja	,323	,115	,344	2,810	,007	,806	1,241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,493	4,610		1,192	,238
Kualitas Pelatihan	-,145	,126	-,163	-1,154	,253
Kedisiplinan Kerja	,064	,073	,123	,874	,386

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. . Hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,44806495
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,085
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

6. Uji F

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

TABEL 6
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	946,052	2	473,026	11,016	,000 ^b
Residual	2619,385	61	42,941		
Total	3565,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Kualitas Pelatihan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

7. Analisi Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

TABEL 7
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,241	6,553

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Kualitas Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

8. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

TABEL 8
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.677	7.235		.085
	Kualitas	,422	,198	,261	,037
	Pelatihan				
	Kedisiplinan	,323	,115	,344	,007
	Kerja				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

9. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 9
CU PANCUR DANGERI DI KABUPATEN KETAPANG
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,677	7,235		,085
	Kualitas	,422	,198	,261	,037
	Pelatihan				
	Kedisiplinan	,323	,115	,344	,007
	Kerja				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 21, 2020

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Berdasarkan uji deskripsi diperoleh jawaban yang tinggi pada indikator-indikator kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja, dikarenakan karyawan yang memiliki kualitas pelatihan yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan kedisiplinan kerja pada perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
2. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Berdasarkan uji deskripsi di mana responden memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator kualitas pelatihan, dikarenakan karyawan memiliki kualitas pelatihan tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan optimal dalam mencapai target dan tujuan.
3. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Pancur Dangeri di Kabupaten Ketapang. Berdasarkan uji deskripsi responden memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator kedisiplinan kerja, dikarenakan karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dengan menunjukkan sikap tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Saran-saran

1. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan untuk mengikuti pelatihan sehingga tujuan dan target dalam pelaksanaan pekerjaan tercapai dengan baik.
2. Perusahaan harus memperhatikan kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja agar para karyawan bisa memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

3. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan analisis pengaruh kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 2, Hal 141-159.
- Daryanto, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian: Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali.
- Kumara, Edy, Sutya, Wayan I., dan I Wayan Mudiartha Utama. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali". *E-Jurnal Unud*, Vol. 5, No. 3, Hal 1399-1428.
- Sahangggamu, M, Patricia, dan Silvya L. Mandey. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". *Jurnal EMBA*, Vol 2 No.4, Hal 541-523, Desember.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Supomo, R., dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sitepu, Ella Feliyana br., dan Maria Sarito Dolok Saribu. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Dewa Rencara Perangin-Angin (DRP)." *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, Hal. 93-98, Juli – Desember.
- Supomo, R, dan Eti nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.

_____. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, CV

Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufik. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumanjang". *Jurnal Wiga*, Vol. 2, No.1, Hal. 79-97. Maret.

Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.

