

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION BIMA DI KANTOR PUSAT SINTANG

Oktavansius Arya Pratama

Email: oktavansiussurya@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja dan pelatihan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di credit union bima kantor pusat kabupaten sintang. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, studi dokumenter sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* pada 30 karyawan di Credit Union Bima kantor pusat disintang, dari 30 kuisioner yang disebarkan kembali sebanyak 30 kuisioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistics versi 22*. Adapun uji yang dilakukan : Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji F, Uji T, Koefesien Determinasi. Hasil penelitian menunjukan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, pelatihan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh perusahaan agar kegiatan dapat berjalan baik. keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan di dalamnya, kesuksesan manajemen sumber daya manusia memegang peranan kunci. Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan. Menurut Sinambela (2018: 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan

sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, pelatihan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta pada masyarakat pada umumnya. Menurut Rivai(2009:825); “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi pada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pelatihan memberikan manfaat yang besar terhadap kualitas setiap individu dalam perusahaan hal ini karena pelatihan tidak hanya memberikan pengalaman baru, memantapkan hasil belajar dan ketrampilan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan berfikir untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut sinambela (2018:170), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORITIS

1. disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan

dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Sinambela (2018:334), disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2016 : 194), adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan

2. pelatihan

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Menurut Rivai (2009 : 211): “pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Menurut Mangkunegara (2017:44), ada lima komponen-komponen pelatihan dan pengembangan:

- a) Tujuan dan sasaran,
- b) Para pelatih (*trainers*) ,
- c) Materi pelatihan,
- d) Peserta pelatihan

3. kinerja karyawan

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Kasmir (2017: 182) “kinerja dapat diukur dari kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, dan jika telah mencapai standar tersebut berarti karyawan berkinerja baik, begitupun sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, karyawan harus memperhatikan ukuran kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:75): “Indikator dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap”.

- a. Kualitas meliputi: ketepatan, ketelitian, keterampilan
- b. Kuantitas merupakan output, dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- c. Handal meliputi: mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan
- b. Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

HO:tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang

H1: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang.

HO:Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang.

H2: Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang.

HO: Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang.

H3: Ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan pada Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang. Teknik sampling dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Melalui metode ini periset menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan perusahaan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Hasil pengujian Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur secara tepat. Satu pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari pada nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n - 2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 30 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,463. Pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan hasil yang valid sehingga model telah memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang dapat digunakan untuk mengukur realibilitas dalam pengukurn ini adalah teknik ini adalah teknik cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>0,70$

TABEL 1
CREDIT UNION BIMA SINTANG
HASIL PENGUJIAN RELIABELITAS DISIPLIN KERJA, PELATIHAN
DAN KINERJA KARYAWAAN

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,842	Reliabel
2	Pelatihan	0,846	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,783	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2020

Pada tabel 3.6 dapat dilihat dari pengujian *SPSS* adalah sebesar 0,842 untuk disiplin kerja, 0,836 untuk cornbach's alpha pelatihan, dan 0,783 untuk cornbach's alpha kinerja karyawan berarti nilai cornbach's alpha lebih besar dari 0,70 artinya variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghazali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dapat juga menggunakan uji statistik kolmogorov smirnov (K-S). Besarnya tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka nilai residual model regresi tersebut normal.

b. Uji multikolineritas

Uji ini mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*

$< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2013:105). Berdasarkan Tabel 3.49 dapat dilihat nilai tolerance sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas model homoskedastisitas atau tidak terjadi hetero kedastisitas.

Berdasarkan Tabel 3.50, nilai signifikasi variabel pelatihan yaitu 0,454 dan lingkungan kerja kerja 0,991 lebih besar dari 0,05 maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima Sintang.

TABEL 2
CREDIT UNION BIMA KANTOR PUSAT SINTANG
HASIL REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,756	13,161		,513	,612		
DISIPLIN KERJA	,333	,140	,377	2,382	,025	,999	1,001
PELATIHAN	,410	,148	,438	2,768	,010	,999	1,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

sumber: data olahan SPSS 22,2021

bedasarkan tabel 3.55 maka akan dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,377X_1 + 0,438X_2$$

Angka ini dapat diartikan sebagai berikut

- a. Nilai koefisien regresi kualitas pelatihan sebesar 0,377 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Credit Union Bima Sintang.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,438 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan karyawan maka kinerja karyawan pada Credit Union Bima Sintang akan semakin meningkat.

Uji F

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikan dan

membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel Berikut:

TABEL 3
CREDIT UNION BIMA KANTOR PUSAT SINTANG
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,922	2	62,961	6,467	,005 ^b
	Residual	262,878	27	9,736		
	Total	388,800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan Tabel 3.53 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja, pelatihan dalam menereangkan variabel kinerja karyawan menunjukan angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,005. Bedasarkan hasil tersebut dapat diketahui 0,005 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin kerja dan pellatihan merupakan kinerja karyawan Credit Union Bima Sintang,

Uji t

pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t pada Credit Union bima Sintang .

TABEL 4
CREDIT UNION BIMA KANTOR PUSAT SINTANG
HASIL UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,756	13,161		,513	,612
DISIPLIN KERJA	,333	,140	,377	2,382	,025
PELATIHAN	,410	,148	,438	2,768	,010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Berdasarkan Tabel 3.56 diketahui bahwa variabel pelatihan menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,333, t hitung sebesar 2,382 dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat diketahui H_1 diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. sedangkan variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,410, t hitung sebesar 2,768 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. H_2 variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

D. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi 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 amat terbatas.

TABEL 3.54
CREDIT UNION BIMA KANTOR PUSAT SINTANG
UJI KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,274	3,120

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

nilai koefisien determinasi didapatkan adalah 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh sebesar 32,4 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 67,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

kesimpulan

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan credit union kabupaten sintang
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan credit union kabupaten sintang
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan crdit union kabupaten sintang

saran

Bedasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Credit Union Bima kantor Pusat Sintang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Credit Union Bima Kantor Pusat Sintang diharapkan dapat mengelola dan memperhatikan pelatihan yang mendukung adanya peningkatab pengetahuan atau keterampilan karyawan karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada penelitian yang dilakukan variabel disiplin kerja dan pelatihan hanya dapat membentuk kinerja dengan nilai sebesar 0.32,4 atau 32,4 persen, sehingga disiplin kerja dan pelatihan tidak mampu membentuk kinerja

karyawan secara keseluruhan, maka pada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel diluar disiplin kerja dan pelatihan.

Daftar pustaka

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Badan Penerbit PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT bumi aksara