

**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU TRI TAPANG
KASIH DI PONTIANAK**

Vivin Afrilia Susana

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: Susanptk1111@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Beberapa upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang, sampel serta sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, analisis linear berganda dan uji *t*. Software spss versi 21 untuk pengujian model penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Beberapa upaya yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja.

Kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Kaswan (2016:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Lianto, 2019).

Menurut Rivai Veithzal (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya pelatihan dan disiplin kerja.

Dari beberapa sumber jurnal, penulis mendapatkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya Yulianti (2009) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Amran (2009) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Wilson Bangun (2012:202). Pelatihan adalah proses yang terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan bahwa karyawan dipakai untuk mencapai tujuan organisasi (Sjafri Mangkuprawira 2013:134), mengemukakan bahwa, “Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar”.

Adanya pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan dalam suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan yang baik harus memiliki dimensi yang jelas. Lubis (2018:145:146). Diantaranya terencana, terarah, evaluasi dan berkelanjutan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Sjafri Mangkuprawira (2013:141) yaitu Perubahan Staf, Perubahan Teknologi dan Perubahan Pekerjaan.

Kedisiplinan merupakan pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Wulandari, A., dan Alamanda, D.T. (2012). Sedangkan menurut Rivai (2004) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan membuat laporan kerja harian. Menurut Singodimedjo (2000:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011: 67). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun 2012: 231).

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut .

Menurut Stephen Robbins (2006:260) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu Berikut ini ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan seperti kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, kemandirian dan efektivitas kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, adalah:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak.

H₂: Terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Mengetahui seberapa besar variabel memiliki pengaruh atau tidaknya, maka dijelaskan dengan uji statistik yang menjelaskan dan menggambarkan fakta-fakta dalam tema penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak yang berjumlah 39 responden dan sampel yang diambil sebanyak 30 sampel. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu data angket dapat dikatakan valid, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai $p < 0,05$ dan memiliki nilai positif. Berikut adalah tabel 1:

TABEL 1
KOPDIT CUTRI TAPANG KASIH DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Correlations		X1	X2	Y	Total
X1	Pearson Correlation	1	,270	,449*	,694**
	Sig. (2-tailed)		,149	,013	,000
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,270	1	,472**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,149		,008	,000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,449*	,472**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,013	,008		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,694**	,745**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung variabel X1 adalah 0,694 variabel X2 adalah 0,745, dan variabel Y adalah 0,871. Dengan nilai r tabel sebesar 0,3610 maka dapat di ketahui nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ 0,3610). Nilai sig. pada tiap variabel yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian data yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah Teknik yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam pengukuran ini adalah teknik Cronbach Alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70.

TABEL 2
NILAI RELIABILITAS VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	2

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Pada Tabel 1 dapat di lihat nilai *Cornbach's Alpha* adalah sebesar 0,728 yang berarti nilai *Cornbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 atau $0,728 > 0,70$, artinya variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel. Artinya semua jawaban responden

sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi kualitas pelatihan, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

TABEL 3
HASIL UJI STATISTIK F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60,019	2	30,010	6,789	,004 ^b
Residual	119,348	27	4,420		
Total	179,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel penelitian Kualitas Pelatihan dan kedisiplinan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,050 ($0,022 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang artinya bahwa variabel Kualitas Pelatihan dan kedisiplinan kerja merupakan kinerja karyawan Perusahaan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak.

TABEL 4
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,335	,285	2,102

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Koefisien Determinasi merupakan besarnya presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). *Output* hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan *output* tersebut, diperoleh angka *adjusted R Square* adalah sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel Kualitas Pelatihan dan kedisiplinan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 28,5 persen, sedangkan sisanya sebanyak 71,5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

TABEL 5
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,066	12,366		,086	,932		
1 X1	,518	,244	,347	2,127	,043	,927	1,079
X2	,491	,211	,379	2,322	,028	,927	1,079

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 5, maka akan dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,066 + 0,518X_1 + 0,491X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,066 artinya jika nilai variabel Kualitas Pelatihan dan variabel kedisiplinan kerja sebesar nol maka nilai variabel nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,066.
- b. Koefisien regresi variabel Kualitas Pelatihan adalah sebesar 0,518 artinya jika variabel variabel kedisiplinan kerja nilainya tetap dan nilai variabel Kualitas Pelatihan mengalami peningkatan sebanyak satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,518. Semakin meningkat nilai Kualitas Pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin menurun nilai Kualitas Pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- c. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja adalah sebesar 0,491 artinya jika variabel Kualitas Pelatihan nilainya tetap dan nilai variabel kedisiplinan kerja mengalami peningkatan sebanyak satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,491. Semakin meningkat nilai kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, semakin menurun nilai kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel Kualitas Pelatihan menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,518 t_{hitung} sebesar 2,127 dan nilai signifikansi sebesar 0,043, variabel kedisiplinan kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,491, t_{hitung} sebesar 2,322 dan nilai signifikansi sebesar 0,028. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien yang dihasilkan menunjukkan variabel Kualitas Pelatihan dan kedisiplinan kerja memiliki arah yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pelatihan, dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel Kualitas Pelatihan dan kedisiplinan kerja menghasilkan nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak mengenai pengaruh kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasi.
2. Terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit CU Tri Tapang Kasih.

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

1. Perusahaan harus mempertahankan kualitas pelatihan dan kedisiplinan kerja agar para karyawan bisa memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada perusahaan
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam pengisian kuesioner oleh responden bisa lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron., Bambang Hermanto, dan Yuniar Lubis. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia* : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Kaswan, 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*; Penerbit Alfabeta
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulandari, A., dan Alamanda, D.T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas Vol 1 No 1*.