

## ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TINGKAT DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CREDIT UNION BIMA DI SINTANG

Lara

Email: lara18507741@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang pertama pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *credit union* bima di sintang, kedua untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap tingkat disiplin kerja pada karyawan *credit union* bima di sintang, ketiga untuk mengetahui pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *credit union* bima di sintang, dan yang terakhir untuk mengetahui hubungan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat disiplin kerja pada karyawan *credit union* bima di sintang. Bentuk penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 30 orang pada *credit union* bima di sintang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. pembahasan menggunakan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). Pengujian data menggunakan *WarpPls* versi 7.0. Hasil dari penelitian ini adalah kualitas pelatihan dan tingkat disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *credit union* bima di sintang.

**KATA KUNCI:** Kualitas pelatihan, tingkat disiplin kerja, dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan terutama *credit union* tumbuh dengan sangat cepat banyak *credit union* yang muncul dengan keunggulannya masing-masing. Hal ini tentu membuat persaingan semakin ketat, untuk itu para pemimpin *credit union* dituntut untuk selalu siap dalam setiap situasi saling bersaing dan menciptakan ide-ide baru membangun fasilitas dan meningkatkan pelayanan untuk memuaskan pelanggan serta menarik calon pelanggan. Usaha tersebut dilakukan dengan tujuan agar mampu bertahan ditengah persaingan yang ketat.

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan cara bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing serta meningkatkan kinerja karyawan, memberikan pelatihan adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, kualitas pelatihan yang baik akan memberikan dampak

yang baik bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Handoko (2014:104).

Selain itu disiplin kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Sutrisno (2009:86) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana para karyawan menunjukkan rasa hormatnya kepada perusahaan dengan cara mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta memiliki kesadaran dalam diri sendiri untuk dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat sehingga dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas pelatihan dan tingkat disiplin kerja, faktor-faktor tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan mampu membuat perubahan yang baik dalam perusahaan sehingga perusahaan tetap bisa bertahan ditengah persaingan yang ketat. Dengan demikian *credit union* bima di sintang juga ingin meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan pelatihan yang berkualitas kepada karyawan serta meningkatkan kedisiplinan agar kinerja karyawan semakin baik dengan harapan mampu mempertahankan anggota *credit union*, dan membuat *credit union* semakin berkembang.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kualitas pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kualitas pelatihan yang diberikan agar hasil dari program pelatihan tersebut memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Menurut Bangun (2012: 203) untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, dibutuhkan usaha yang bukan hanya dari karyawan saja melainkan dari perusahaan juga harus berperan aktif, untuk itu memberikan pelatihan yang berkualitas merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pelatihan yang berkualitas dapat memberikan efek yang cukup besar terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan yang berkualitas sangat penting dan berkaitan erat dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Indikator-indikator pelatihan Simamora (2006: 328) adalah sebagai berikut:

#### a. Reaksi

Terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatih, saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

- b. Belajar  
Pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperoleh sebagai hasil pelatihan.
- c. Perilaku  
Perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat pelatihan.
- d. Hasil  
Dampak pelatihan dan keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaiannya pada tujuan organisasional.

## 2. Tingkat Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan perubahan sikap karyawan kearah yang baik, tetapi tingkat disiplin kerja tidak akan memberikan dampak yang cukup besar bila karyawan tidak memiliki kesadaran dalam diri sendiri tentang mematuhi aturan yang telah dibuat, disiplin kerja dapat memberikan perubahan sikap ke arah yang baik jika karyawan menerapkan peraturan yang berlaku diperusahaan, Siagian (2016).

Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018: 138) Untuk mengukur variabel disiplin kerja dibutuhkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab  
Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan, tanggung jawab dalam variabel Disiplin ini yaitu ketepatan waktu dalam tugas yang diberikan.
- b. Prakarsa  
Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama  
Ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- d. Ketaatan  
Dimana semua karyawan berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## 3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah salah satu faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu perusahaan, kinerja adalah seluruh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu perusahaan dan karyawan harus saling bekerja sama dalam menjaga serta mengembangkan kualitas kinerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan, Siagian (2016: 227).

Indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 234) adalah:

- a. Jumlah pekerjaan  
Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan  
Digambarkan dengan karyawan memiliki kinerja yang baik jika bisa menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu  
Karakteristik waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan, proses itulah yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- d. Kehadiran  
Kinerja karyawan ditentukan dengan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
- e. Kemampuan kerja sama  
Ada pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dua orang karyawan bahkan lebih, sehingga sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

## HIPOTESIS

Berdasarkan pada uraian kajian empiris diatas, maka diperoleh hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang.

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap tingkat disiplin kerja pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang.

H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang

H<sub>4</sub>: Adanya positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat disiplin kerja pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan data bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Analisis data menggunakan *software WarpPls* versi 7.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *credit union* Bima di sintang sebanyak 30 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

## PEMBAHASAN

### 1. Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*)

#### a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti atau dengan istilah validitas (Sugiyono 2017: 267). Dalam pengujian validitas konvergen bila terdapat item pernyataan yang tidak valid maka harus dilakukan penghapusan pada item pernyataan tersebut. Dalam pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini semua item pernyataan valid.

#### b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas diskriminan keseluruhan indikator secara bersama-sama dapat dilihat dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya. Berikut hasil *square root of average variance extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**TABEL 1**  
***CORRELATIONS AMONG LATENT VARIABEL AND ERRORS WITH AVE***

	KP	TDK	KK
KP	(0.641)	0.570	0.467
TDK	0.570	(0.735)	0.434
KK	0.467	0.434	(0.684)

Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2022

Berdasarkan Tabel 1 nilai dari *correlations among latent variabel and errors with AVE* variabel kualitas pelatihan, tingkat disiplin kerja, dan kinerja karyawan lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi.

#### c. Reliabilitas

Reliabilitas suatu kuesioner dikatakan memiliki komposit yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Solimun, Adji, dan Nurjannah, 2017).

Berdasarkan Tabel 2 nilai *composite reliability dan cronbach's alpha* dari variabel kualitas pelatihan (KP), tingkat disiplin kerja (TDK), dan kinerja karyawan (KK) memenuhi *composite reliability* dengan nilai lebih dari 0,70 dan *cronbach's alpha* dengan nilai lebih dari 0,60.

Berikut hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari variabel kualitas pelatihan, tingkat disiplin kerja dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 2:

**TABEL 2**  
**COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA**

	KP	TDK	KK
<i>Composite reliability</i>	0.873	0.900	0.907
<i>Cronbach's alpha</i>	0.837	0.870	0.833

Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2022

2. Hasil pengujian model struktural (*inner model*)

Uji model struktural maka model seharusnya memiliki *goodness of fit* yang baik. *Goodness of fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (*inner model*) terkait juga dengan asumsi-asumsinya (Solimun, Adji dan Nurjannah 2017: 117). Adapun hasil dari *model fit and quality indices* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**TABEL 3**  
**MODEL FIT AND QUALITY INDICES**

No	<i>Model fit and quality indices</i>	Kriteria fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p < 0,05$	0.534 ( $p < 0,001$ )	Baik
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$p < 0,05$	0.546 ( $p < 0,004$ )	Baik
3	<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	$p < 0,05$	0.524 ( $p < 0,001$ )	Baik
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$	1.284	Ideal
5	<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3,3$	2.100	Ideal
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small $\geq 0,1$ , medium $\geq 0,25$ , large $\geq 0,36$	0.508	Large
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$ , ideally = 1	1,000	Ideal
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	Acceptable if $\geq 0,9$ , ideally = 1	1,000	Ideal
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 7.0, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa model penelitian layak karena memenuhi syarat *model fit*.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran dugaan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien dan tingkat signifikan korelasi antar variabel dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini sebesar 5 persen. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu p-value lebih dari 0,005 maka hipotesis ditolak, dan jika p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

#### a. Pengujian hipotesis 1

Pengaruh hubungan antara variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang.

Dari hasil analisis diketahui bahwa Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) serta pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,48 atau 48 persen.

#### b. Pengujian hipotesis 2

Pengaruh hubungan antara variabel kualitas pelatihan terhadap tingkat disiplin kerja dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap tingkat disiplin kerja pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang.

Dari hasil analisis diketahui bahwa Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Disiplin Kerja pada *Credit Union* Bima di Sintang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) serta pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Tingkat Disiplin Kerja sebesar 0,63 atau 63 persen.

#### c. Pengujian hipotesis 3

Pengaruh hubungan antara variabel tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh positif dan signifikan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang

Dari hasil analisis diketahui bahwa Tingkat Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Credit Union* Bima di Sintang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) serta pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Tingkat Disiplin Kerja sebesar 0,50 atau 50 persen.

d. Pengujian hipotesis 4

Pengaruh hubungan antar variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat disiplin kerja dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Adanya positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat disiplin kerja pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang.

Dari hasil analisis diketahui bahwa Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Tingkat Disiplin Kerja pada *credit union* bima di sintang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yaitu 0,004 ( $p < 0,05$ ) dan pengaruh sebesar 0,331 atau 33,1 persen.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan *Credit Union* Bima di sintang mengenai Analisis Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Tingkat Disiplin Kerja, pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Bima di sintang.
2. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap tingkat disiplin kerja pada *Credit Union* Bima di sintang.
3. Tingkat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Bima di sintang.
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui tingkat disiplin kerja pada karyawan *Credit Union* Bima di Sintang.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar, karyawan lebih terampil dalam bekerja serta menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya.
2. Pada variabel disiplin kerja, indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerja sama. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan perhatian serta memberikan arahan kepada karyawan dalam bekerja, agar mereka selalu bisa bekerja sama dalam menjalankan tugas.
3. Bagi peneliti yang akan meneruskan dan mengembangkan penelitian ini, disarankan untuk memperhatikan jumlah responden dengan teknik pengambilan sampel yang tepat dan lebih memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian, S. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Solimun., Fernandes, A. R., & Nurjannah. (2017) *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Supomo & Nurhayati, E. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.