

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DIDIPLIN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CREDIT UNION BONAVENTURA NYARUMKOP DIKECAMATAN
SINGKAWANG TIMUR**

Ana Destiana

Email: anadestiana490@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Credit Union Bonaventura Nyarumkop Singkawang Timur. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,519 yang dilihat pada *R Square* yang berarti terdapat hubungan yang moderat antara variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan saat ini tumbuh dengan sangat pesat sehingga banyak credit union yang muncul dengan keunggulannya masing-masing. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar bisa menghasilkan output yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pelatihan merupakan salah satu proses pembelajaran yang memungkinkan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar kerjanya. Sinambela (2017: 169) mendefinisikan pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Hasibuan (2017: 193)

menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Priansa (2017: 180-181) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi,

Kinerja perusahaan merupakan hasil pencapaian kerja perusahaan secara keseluruhan sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh seorang individu dalam mewujudkan sebuah tujuan untuk perusahaan. Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan kerja pada karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan serta pengembangan keterampilan untuk bekerja serta sikap dan tingkah laku agar karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga semakin baik sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Sinambela (2016-169) Pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang dimana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karir yang lebih baik kedepannya.

Kasmir (2016: 126) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dan dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan, akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih sehingga menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap karyawan yang akan bekerja di perusahaan dan diharapkan suatu pelatihan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat dengan baik. Mangkunegara (2017: 44)

menekankan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap yang menghormati patuh dan menghargai norma-norma peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya. Hasibuan (2017: 94) mendefinisikan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2017: 96) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sebuah keadaan psikologi dimana seorang karyawan mengekspresikan tindakan maupun pikirannya serta usahanya untuk ikut terlibat dan loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. Perusahaan dianggap gagal jika karyawan tidak berkomitmen dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Kasmir (2018: 9).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau upaya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkunegara (2017: 67) menegaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2016:76) berpendapat bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut validitas yang diuji menggunakan corrected item total correlation yaitu dengan cara mengoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi $<0,05$ (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,636	0,183	Valid
	X1.2	0,724	0,183	Valid
	X2.3	0,634	0,183	Valid
	X2.4	0,720	0,183	Valid
	X2.5	0,711	0,183	Valid
	X2.6	0,674	0,183	Valid
	X2.7	0,702	0,183	Valid
	X2.8	0,678	0,183	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,788	0,183	Valid
	X3.2	0,800	0,183	Valid
	X3.3	0,809	0,183	Valid
	X3.4	0,769	0,183	Valid
	X3.5	0,751	0,183	Valid
	X3.6	0,784	0,183	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,710	0,183	Valid
	Y2	0,645	0,183	Valid
	Y3	0,680	0,183	Valid
	Y4	0,673	0,183	Valid
	Y5	0,649	0,183	Valid
	Y6	0,625	0,183	Valid
	Y7	0,650	0,183	Valid
	Y8	0,697	0,183	Valid

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas dari keseluruhan pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai 0,183 (r_{tabel}).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) “Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
1	Pelatihan	0,896	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,852	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0,868	Reliabel
4	Kinerja	0,821	Reliabel

Dari tabel 2 pengujian reliabilitas yang telah dilakukan bahwa pada semua variabel akan mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang melebihi dari 0,60 sehingga uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel pada masing-masing variabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan jika nilai signifikansi > 0.05 maka residual telah berdistribusi normal (Ghozali, 2016: 154). Adapun hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39476107
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.052
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data output SPSS 25

Dari tabel menampilkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.105. Berdasarkan tabel tersebut nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0.105 > 0.05$ yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Lineritas

Menurut Gozali (2016:159), Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, dengan uji lineritas dapat diperoleh informasi apakah fungsi yang digunakan dalam suatu uji empiris berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Uji lineritas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha yang digunakan dengan nilai signifikansi dari deviation of linearty yang dimana dalam penelitian ini nilai alpha adalah 0,05 jika nilai signifikansi dari deviation of linearty lebih besar dari alpha (0,05) maka dapat dikatan bahwa terdapat hubungan

a. Pelatihan

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Pelatihan

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	(Combined)	625.146	21	29.769	3.631	.000
	Between Groups	503.757	1	503.757	61.440	.000
	Linearity	121.389	20	6.069	.740	.775
	Deviation from Linearity	746.128	91	8.199		
	Within Groups	1371.274	112			
Total						

Sumber: Data output SPSS 2

Berdasarkan Tabel 4 menampilkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel peatihan sebesar 0,775. Berdasarkan tabel tersebut, nilai $0,775 > 0.05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan.

b. Disiplin Kerja

Tabel 5. Uji Linearitas Disiplin Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	(Combined)	714.893	14	51.064	7.624	.000
	Between Groups	591.388	1	591.388	88.296	.000
	Linearity	123.505	13	9.500	1.418	.165
	Deviation from Linearity	656.381	98	6.698		
	Within Groups	1371.274	112			
Total						

Sumber: Data output SPSS 25

Tabel 5 menampilkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja sebesar 0,165. Berdasarkan tabel tersebut, nilai 0,165 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

c. Komitmen Organisasional

Tabel 6. Uji Linearitas Komitmen

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	645.914	13	49.686	6.781	.000
		Linearity	520.221	1	520.221	71.002	.000
		Deviation from Linearity	125.693	12	10.474	1.430	.165
	Within Groups	725.360	99	7.327			
Total			1371.274	112			

Sumber: Data output SPSS 25

Tabel 6 menampilkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,165. Berdasarkan tabel tersebut, nilai 0,165 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.658	2.365		3.238	.002		
Pelatihan	.168	.061	.250	2.732	.007	.515	1.941
Disiplin Kerja	.378	.085	.386	4.438	.000	.567	1.763
Komitmen Organisasional	.213	.100	.206	2.125	.036	.458	2.181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output SPSS 25

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Priyatno, 2013: 59-60). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Apabila

nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas. Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa dari penjelasan tersebut, hasil dari penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas hasilnya adalah menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016: 134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

Tabel 8. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.882	1.243		1.514	.133
Pelatihan	-.008	.032	-.034	-.263	.793
Disiplin Kerja	.080	.045	.222	1.788	.077
Komitmen Organisasional	-.090	.053	-.236	-1.708	.091

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data output SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui arah kekuatan hubungan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 118).

8. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.519	2.42749

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output SPSS 22

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 121). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,519 atau sebesar 51,9. Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut berarti bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional mampu mempengaruhi kinerja sebesar 51,9 persen sedangkan sisanya sebesar 48,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

9. Uji F

Menurut Ghozali (2016:171) “Uji F atau uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen”. Tingkat signifikan kurang dari atau sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.968	3	242.989	41.235	.000 ^b
	Residual	642.307	109	5.893		
	Total	1371.274	112			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber: Data output SPSS 25

Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05; maka dapat disimpulkan variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Credit Union Bonaventura di Kecamatan Singkawang Timur, hipotesis diterima.

10. Uji t

Menurut Ghozali (2016: 171): “Uji statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Tingkat signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya.

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0.007 < 0.05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$, dan untuk variabel komitmen organisasional sebesar $0,036 <$

0,05 sehingga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1, H2 dan H3 diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan komitmen oragnisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan selain itu ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan, disiplin kerja dan komitmen oragnisasional terhadap kinerja karyawan Credit Union Bonaventura Nyarumkop Singkawang Timur.

Penulis menyarankan untuk pelatihan dan disiplin kerja dan komitmen organisasional harus ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.