

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI UNIT WONOREJO DAN GRATI PASURUAN

Adrian Putra Mahardika, Vita Fibriyani, Hari Wahyuni

Universitas Merdeka Pasuruan

adrianputra041@gmail.com, vitafibriyani@gmail.com, yuniprasetya55@gmail.com

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang merupakan aset paling berharga bagi organisasi dan perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan meraih tujuan organisasi secara optimal. Untuk meningkatkan SDM yang tinggi perlu adanya pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Penerapan pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sedangkan disiplin kerja menunjang kualitas kerja yang bagus dan produktif. Setelah mengimplementasikan program pelatihan dan disiplin kerja, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan pencapaian target dan kesesuaian dengan tanggung jawab yang diberikan. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan satu contoh organisasi yang mengimplementasikan strategi ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan pelatihan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati. Sampel penelitian ini seluruh pegawai BRI Unit Wonorejo dan Grati. (BRI Wonorejo 13 dan Grati 17), total sampel 30 responden. Hasil penelitian ini meunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai dibuktikan dari nilai signifikansi 0.000, variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai dengan nilai hasil sig. 0.000, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. 0.000

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Human Resource Management (HRM) is an important element in achieving organizational goals which is the most valuable asset for organizations and companies. High quality of human resources is the main key in improving employee performance and achieving organizational goals optimally. To increase high human resources, it is necessary to have job training and work discipline are two important factors that affect employee performance. The application of job training can improve competence and skills, while work discipline supports good and productive work quality. After implementing training and work discipline programs, companies need to conduct periodic employee performance assessments to ensure the achievement of targets and conformity with the responsibilities given. Bank Rakyat Indonesia (BRI) is an example of an organization that implements

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

this strategy. The purpose of this study is to find out how work discipline and job training have an impact on employee performance. The population in this study is 30 BRI Banks Wonorejo and Grati Units. The sample of this study is all employees of the BRI Wonorejo and Grati Units. (BRI Wonorejo 13 and Grati 17), a total sample of 30 respondents. The results of this study show that job training and work discipline simultaneously affect the dependent variable of employee performance as evidenced by the significance value of 0.000, the variable of job training has an effect on the variable of employee performance with the value of sig. 0.000, work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance with a sig. 0.000

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang merupakan aset paling berharga bagi organisasi dan perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan meraih tujuan organisasi secara optimal. Untuk meningkatkan SDM yang tinggi perlu adanya pelatihan kerja dan disiplin kerja adalah dua faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Penerapan pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sedangkan disiplin kerja menunjang kualitas kerja yang bagus dan produktif. Setelah mengimplementasikan program pelatihan dan disiplin kerja, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan pencapaian target dan kesesuaian dengan tanggung jawab yang diberikan. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan satu contoh organisasi yang mengimplementasikan strategi ini.

BRI merupakan bank terbesar di Indonesia berdasarkan aset, kredit, dan jumlah nasabah. Hal ini menjadikan BRI sebagai objek penelitian yang relevan dan signifikan, karena penelitiannya dapat berdampak luas bagi industri perbankan nasional. Selain itu, BRI berperan penting dalam mendorong inklusi keuangan dan mendukung UMKM di Indonesia. Hal ini menjadikan BRI sebagai objek penelitian yang strategis, karena penelitiannya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ekonomi nasional.

Mangkunegara (2019:67) menjabarkan kinerja pegawai sebagai output kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas, yang diraih oleh ketika melaksanakan pekerjaannya. Melalui pelatihan dan penerapan disiplin kerja menjadi cara yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai nya.

Pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan pengetahuan dan kreativitas mereka. Menurut Rivai (2014), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk mengubah perilaku dalam meraih impian suatu organisasi. Pelatihan ini berhubungan dengan pengembangan *skill* untuk menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan. Pelatihan dibutuhkan untuk mendorong pengetahuan, keterampilan, dan membangun sikap positif pada. Di sisi lain, apabila tidak ada pelatihan, mengalami kesulitan dalam meningkatkan *skill*nya dan mengoptimalkan kinerja pegawainya ketika menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain pelatihan, disiplin kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2014), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mendorong mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner. Ruang lingkup dalam penelitian atau batasan penelitian difokuskan pada bidang pemasaran, mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Unit Wonorejo

dan Grati. lokasi penelitian ini dilakukan di BRI Unit Wonorejo dan Grati tepatnya di Jl. Raya Wonorejo, Madurejo, Wonorejo, Kec. Wonorejo, Pasuruan, Jawa Timur 63491 dan Kompleks Pasar Baru, Dusun Kerawan, Kedawung Wetan, Kec. Grati, Pasuruan, Jawa Timur 67156. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati. Sampel digunakan untuk mewakili populasi dalam penelitian dan dari sampel data penelitian akan dikumpulkan, dimana semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh BRI Unit Wonorejo dan Grati. BRI Wonorejo dengan total sampel 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika pada uji validitas didapatkan hasil signifikansi kurang dari 0,05 (sig. < 0,05) maka data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pelatihan Kerja				
1	X1.1	0,349	0,810	Valid
2	X1.2	0,349	0,402	Valid
3	X1.3	0,349	0,703	Valid
4	X1.4	0,349	0,553	Valid
5	X1.5	0,349	0,553	Valid
6	X1.6	0,349	0,720	Valid
7	X1.7	0,349	0,402	Valid
8	X1.8	0,349	0,889	Valid
9	X1.9	0,349	0,625	Valid
10	X1.10	0,349	0,548	Valid
11	X1.11	0,349	0,638	Valid
12	X1.12	0,349	0,599	Valid
Disiplin Kerja				
1	X2.1	0,349	0,851	Valid
2	X2.2	0,349	0,814	Valid
3	X2.3	0,349	0,513	Valid
4	X2.4	0,349	0,762	Valid
5	X2.5	0,349	0,668	Valid
6	X2.6	0,349	0,804	Valid
7	X2.7	0,349	0,713	Valid
8	X2.8	0,349	0,838	Valid
9	X2.9	0,349	0,800	Valid
10	X2.10	0,349	0,583	Valid
Kinerja Pegawai				
1	Y1.1	0,349	0,791	Valid
2	Y1.2	0,349	0,784	Valid
3	Y1.3	0,349	0,863	Valid
4	Y1.4	0,349	0,877	Valid
5	Y1.5	0,349	0,873	Valid
6	Y1.6	0,349	0,787	Valid
7	Y1.7	0,349	0,873	Valid
8	Y1.8	0,349	0,787	Valid

9	Y1.9	0,349	0,787	Valid
10	Y1.10	0,349	0,873	Valid

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan di kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk mengungkap indikator yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpa Cronbach's	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,750	Realibel
2	Disiplin Kerja	0,772	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0,784	Realibel

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan bahwa data layak untuk melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residual berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. 0.200 > 0.05 dapat dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai distribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

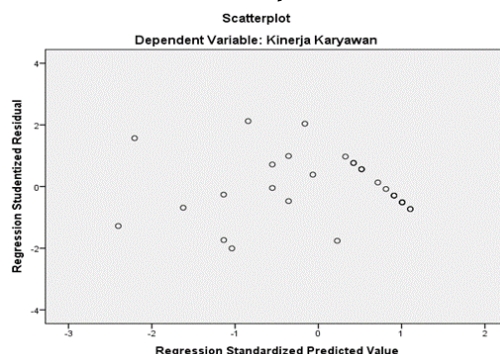
Variabel	<i>Collinearity statistic</i>		Keterangan
	<i>Collinearity tolerance</i>	Nilai VIF	
Pelatihan Kerja	0,340	2,940	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,340	2,940	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot**



Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Variable Independent	Unstandardized Coefficients	
	B	Standart Error
Constant	13,668	3,185
Pelatihan Kerja	0,404	0,099
Disiplin Kerja	0,291	0,116

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized Coefficients* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 13,668 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan kerja (X_1) = 0,404, disiplin kerja (X_2) = 0,291. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut : $Y = 13,668 + 0,404 X_1 + 0,291 X_2 + e$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 13,668 menyatakan bahwa jika pelatihan kerja dan disiplin kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 13,668.
- 2) Variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,404. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai X_1 sebanyak 1%, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,404 atau 40,4% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,291. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai (Y). Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai X2 sebanyak 1%, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,291 atau 29,1% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square
1	0,901	0,812	0,798

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,812. Dengan begitu kontribusi variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,812 atau sama dengan 81,2%. Jadi artinya varian dalam kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh pelatihan kerja dan disiplin kerja melalui model sebesar 81,2%, sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

UJI F

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Variabel independen	Variabel dependen	F hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	58,217	0,000	H0 di tolak H1 di terima
Disiplin Kerja (X2)				

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan pada tabel 7 diatas diketahui nilai sig variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan adalah 0,000. Artinya bahwa nilai sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian H0 dinyatakan ditolak dan H1 diterima.

UJI t

Tabel 8. Hasil Uji t
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	T	Sig.
1 Pelatihan	Kinerja Pegawai	4.082	0.000
2 Kerja		2.509	0.018
Disiplin Kerja			

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas nilai Sig variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0,000. Artinya bahwa nilai sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian Ho dinyatakan ditolak dan H2 diterima.

Berdasarkan tabel di atas nilai sig variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,018. Artinya bahwa nilai sig < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian Ho dinyatakan ditolak dan H3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $58.217 > 3.320$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang pertama yaitu H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.082 > 2.042$ dan nilai sig. $0.00 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang pertama yaitu H0 ditolak dan H1 diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.509 > 2.042$ dan nilai sig. $0.01 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang pertama yaitu H0 ditolak dan H1 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini Analisa data serta pada pembahasan di atas, maka dari itu disimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hipotesis 1 diterima artinya ditemukan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan analisis data melalui uji-t Hipotesis 2 diterima diketahui variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan analisis data melalui uji-t Hipotesis 3 diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, penulis dapat, memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati

Bagi Bank BRI Unit Wonorejo dan Grati tetap mempertahankan pelatihan kerja yang diberikan kepada nya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat membantu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, dan juga menjaga kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penelitian ini penting untuk memperhatikan sebagai bahan pertimbangan. Tujuannya adalah agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam baik secara teoretis maupun praktis, serta agar penelitian di masa depan dapat mencakup lebih banyak variabel dalam mengukur kinerja pegawai karyawan dengan ukuran sampel yang lebih besar untuk memperoleh hasil yang optimal.

REFERENSI

- Mangkunegara Anwar Prabu. *Evaluasi kinerja pegawai Sumber Daya Manusia, Jakarta: Refika Aditama, (2016)*
- Rivai, V. & Sagala, E. J., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. 2 ed. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2017*