

## **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan**

**Pratiwi Eka Sari**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TRICOM*

**e-mail:** bahrizal024@gmail.com

### **Abstrak**

*Pemerintah daerah belum memiliki bank tersendiri, yang dijadikan sebagai alat kelengkapan pemerintah daerah atas dasar meningkatkan taraf hidup rakyat dan menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan dengan jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu 66 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sebesar 52,9% dan sisanya sebesar 47,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Disiplin dan Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan selalu berupaya untuk mencapai keberhasilan, untuk itu para karyawan perlu diberi pelatihan yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan. Seorang karyawan perlu mendapatkan pelatihan khusus. Hal itu terlihat di PT. Bank Aceh Cabang Medan, sebagian karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena kurangnya pelatihan, khususnya terhadap karyawan baru. Karyawan sering lalai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, kurang peduli dengan pelatihan yang diberikan sehingga hasilnya kurang optimal dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah pelatihan yang dilakukan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan adalah sebanyak 10 jenis pelatihan dan dari 96 karyawan hanya 67 karyawan yang mengikuti pelatihan dan 18 orang tidak hadir mengikuti pelatihan.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Adapun program-program pelatihan yang dilaksanakan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan, sebagai berikut: mengikuti kegiatan seleksi hitung uang, pelatihan *customer service for service excellent*, pelatihan *customer service for service excellent*, diklat pemahaman dasar-dasar perbankan, pengembangan pribadi dan sikap kerja serta penawaran nilai-nilai ESQ, *in house training* penyampaian SPT tahunan secara *e-filling*, *workshop* budaya kerja *service excellent* dan *marketing*, sosialisasi payment BPIH, program pemeliharaan untuk pemegang sertifikat manajemen resiko level I, II dan III, dan *in house training prime motivating habits*. Sehingga pelatihan yang diikuti oleh karyawan tidak dapat tercapai dengan baik. Disiplin kerja adalah suatu

tingkat sikap dalam menghormati aturan-aturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. PT. Bank Aceh Cabang Medan memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam bekerja maupun dalam hadir bekerja. Dan juga adanya karyawan yang sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan, kurangnya perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang bekerja, dan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang bekerja, sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja yang menurun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan juga dapat dilihat bahwa adanya keterlambatan dalam pembuatan dan penyerahan laporan perusahaan serta kurangnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada kehadiran karyawan di dalam perusahaan. Kinerja yang baik sangat mendukung kemajuan suatu perusahaan untuk mencapai suatu visi dan misinya oleh sebab itu PT. Bank Aceh Cabang Medan mempunyai masalah pada kinerja karyawan yang mana dapat dilihat dari hasil pencapaian target himpunan dana yaitu giro, tabungan, deposito dan penyaluran kredit dari perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan (Rivai, 2013) antara lain:

1. *Cost - effectiveness* (efektifitas biaya)
2. Materi program yang di butuhkan
3. Prinsip – prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruksi pelatihan

### **Indikator Pelatihan**

Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator – indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang di tentukan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturannya pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan,
7. Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **Indikator yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan**

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan.

## Kinerja Karyawan

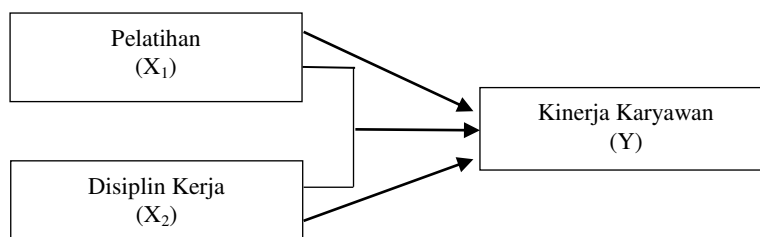
Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik berkualitas maupun kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Yani (2012) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangan kerja,
4. Kepribadian,
5. Motivasi kerja,
6. Kepemimpinan,
7. Gaya kepemimpinan,
8. Budaya organisasi,
9. Kepuasan kerja,
10. Lingkungan kerja,
11. Loyalitas,
12. Komitmen,
13. Disiplin kerja.

## Kerangka Konseptual

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesisnya adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan yang beralamat di Jl.Sisingamangaraja No.19 D-E. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Maret s/d Agustus 2018. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory*. Teknik pengambilan *sampel* yang dipergunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2010), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua dari populasi yang 96 karyawan dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Kemudian akan diambil sebanyak 30 karyawan untuk uji validitas, sedangkan sisanya sebanyak 66 karyawan untuk dijadikan uji responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*quisitionare*), dan studi dokumentasi. Jenis data yang diperlukan, data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

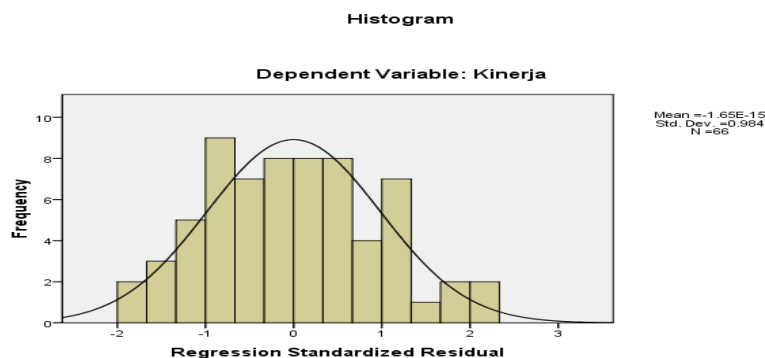
### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka harus terbebas dari penyampaian data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

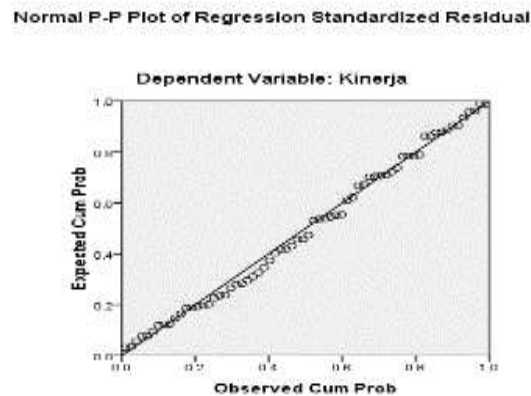
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan 2 cara : Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut:

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Histogram**



Sumber : Hasil Penelitian diolah, 2018

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode P – P Plot**



Sumber : Hasil Penelitian diolah, 2018

Data tersebut membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan dan kekiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56267300
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.453
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Penelitian diolah, 2018

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	PELATIHAN	.893 1.120
	DISIPLIN	.893 1.120

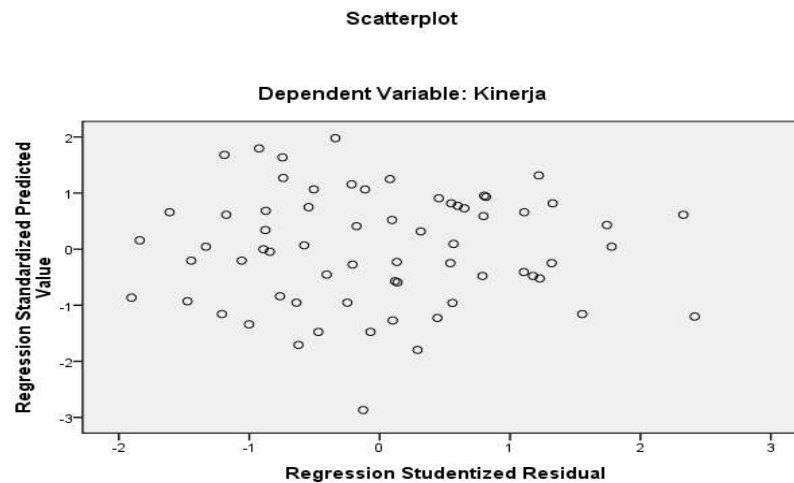
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian diolah, 2018

Dari Tabel 2 di atas, maka dapat dilihat nilai VIF dan nilai *Tolerance* tiap variable independen sebagai  $X_1 = 0.893$ ,  $X_2 = 0.893$  lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar  $X_1 = 1.120$   $X_2 = 1.120$  kurang dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2018

Menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas dan jauh dari titik 0, pada sumbu *Regression Studentized Residual* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,884 + 0,319X_1 + 0,444X_2$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,884 yang artinya jika kinerja kerja karyawan PT. Bank Aceh Cabang Medan tidak dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan disiplin, maka nilai kinerja pada perusahaan tersebut adalah sebesar 13,884.
2. Variabel Pelatihan  $X_1$  sebesar 0,319 yang artinya jika terjadi penambahan satu-satuan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) maka akan menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan bertambah sebesar 0,319 satuan dengan kondisi dimana variabel disiplin kerja tetap.
3. Variabel disiplin kerja  $X_2$  sebesar 0,444 yang artinya: jika terjadi penambahan satu-satuan variable disiplin kerja ( $X_2$ ) maka akan menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan bertambah sebesar 0,444 satuan dengan kondisi dimana variabel pelatihan tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,529 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.529 atau 52.9%. Sisanya yaitu sebesar 47.1 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lain sebagainya.

**Tabel 3. Hasil Analisis Statistik**

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	13,884	3,545	0,001
Pelatihan	0,319	3,285	0,002
Disiplin	0,444	6,502	0,000
R. Square	= 0,544		
F	= 37,565		
Sig. F	= 0,000		

Sumber: Hasil Penelitian diolah, 2018

### Pembuktian Hipotesis

#### Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 3 diperoleh bahwa variabel pelatihan diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah sebesar 3,285 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,294. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,285 > 1,294$ ) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. Pada variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,502 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,294. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,502 > 1,294$ ) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

Penelitian pada PT. Aceh Cabang Medan maka dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi pelatihan yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan ahli dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aceh Cabang Medan. Disiplin kerja bahwa adapun masalah yang terjadi pada PT. Bank Aceh Cabang Medan dimana memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam bekerja maupun dalam hadir bekerja. Dan juga adanya karyawan yang sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan, kurangnya perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang bekerja, dan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang bekerja, sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja yang menurun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Dalam hasil kuesioner menyatakan bahwa kemampuan karyawan yang dapat bekerja dengan tepat waktu akan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh



karyawan tersebut, dan karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pimpinan di dalam suatu perusahaan juga harus dapat menjadikan dirinya sebagai teladan untuk bawahannya, supaya para karyawan yang bekerja dapat mengikuti kedisiplinan yang dimiliki oleh atasan, dan di dalam perusahaan, atasan yang memberikan pekerjaan kepada bawahannya harus adil dan merata, tidak memilah kasih, dan di dalam melakukan pekerjaannya.

### Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,565 dengan tingkat signifikan 0,000<sup>a</sup>. Dengan tingkat signifikan 95 % , nilai  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 66$  maka nilai  $F_{tabel}$  dari tabel distribusi F statistik adalah 3,14. Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $37,565 > 3,14$ ) maka  $H_a$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.
4. Nilai koefisien determinasi yaitu 52,9% atau 0,529 menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi pelatihan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan agar bisa berjalan dengan baik dan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan Dengan diperhatikannya hal-hal tersebut maka karyawan akan merasa lebih teliti dan ahli dalam bidangnya masing-masing dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja sesuai target dan tujuan dari perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan komunikasi yang terjadi pada PT. Bank Aceh Cabang Medan agar lebih terjalin hubungan yang baik dan bisa melakukan kerjasama yang

baik antar sesama maupun dengan pimpinan perusahaan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja sesuai harapan perusahaan maka akan tercipta loyalitas kerja pada perusahaan.

3. Perusahaan harus dapat memperhatikan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang telat hadir bekerja dan karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk dapat lebih berdisiplin dan berhati-hati dalam bekerja.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2007. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2007. **Pengenalan SPSS**. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keenam Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2013. **Pemasaran Strategik**. Yogyakarta: ANDI.
- \_\_\_\_\_. 2011. **Pemasaran Jasa**. Edisi pertama. Malang: Bayu Media Publishing.
- Zeithaml, Valarie, A. Marry Jo Bitner. 2007. **Service Marketing**. Newyork: MC Graw-Hill.