

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk. CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh :  
Agnes Aryanti  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1. Gambaran pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 2. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Pematangsiantar secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan dan disiplin kerja serta kinerja yang dihasilkan sudah baik. 2. Hasil regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $= 6,586 + 0,956X_1 + 0,429X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 3. Analisis koefisien yaitu  $r = 0,776$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 4. Nilai koefisien determinasi (KD) 0,603, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 60,3% oleh pelatihan dan disiplin. 5. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*This research was done by using the design library research and field research. The population used in this study is the author of 35 respondents, all permanent employees of PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Data was collected by interview, documentation, questionnaires, and observation. The analysis technique used is multiple linear regression, correlation coefficients and determination, hypothesis testing.*

*Results of the study can be summarized as follows: 1. Training conducted by employees and discipline and the resulting performance is good. 2. The results of multiple regression analysis obtained the following regression equation:  $= 6,586 + 0,956X_1 + 0,429X_2$ , meaning that there are positive influence between training and discipline to employees performance of PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 3. Analysis coefficient is  $r = 0.776$ , which means there is a strong and positive relationship between training and discipline with the performance of employees of PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 4. The value of the coefficient of determination (KD) 0,603, meaning that the level of employee performance can be explained by 60,3% by training and discipline. 5. There is influence between job training and work discipline on employee performance both simultaneously and partially.*

*Keywords: Job Training, Work Discipline and Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar merupakan salah satu bank swasta berkelas internasional yang memiliki jaringan terluas hingga ke mancanegara. Dalam meningkatkan kualitas dan layanan perbankan tidak terlepas dari kualitas dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Adapun kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar secara umum dinilai dari 5 aspek yaitu kemampuan komunikasi, kerjasama, kemauan untuk berkembang, pengetahuan produk, dan kemandirian.

Adapun kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar secara umum dinilai dari 5 aspek yaitu

kemampuan komunikasi, kerjasama, kemauan untuk berkembang, pengetahuan produk, dan kemandirian. Kurangnya kemampuan komunikasi karyawan dalam hal menyampaikan informasi serta berbahasa asing, kerjasama antar bagian, antar sesama rekan kerja serta kerjasama dengan atasan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, adanya beberapa karyawan yang sulit menerima kritik dan saran dari orang lain serta kurang memiliki motivasi dan semangat, kurangnya pengetahuan produk yang mengakibatkan penyampaian produk yang kurang tepat serta kurangnya kemandirian dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dapat dilihat

dari kehadiran, jam kerja, ketepatan waktu, ijin meninggalkan pekerjaan serta pakaian para karyawan. Dari sisi kehadiran, terdapat karyawan yang lupa untuk mencatat kehadiran. Dari sisi jam kerja, terdapat karyawan terlambat

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Pelatihan

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pencapaian jenjang karir yang diinginkan.

Menurut Moekijat (2010:73), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan metode dan proses baru yang terus menerus diadakan.
- b. Pelatihan memungkinkan karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas.
- c. Pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, absensi, dan pemindahan karyawan, karena pelatihan membantu mempergunakan kecakapan perseorangan sepenuhnya, baik itu karyawan lama maupun perusahaan baru.
- d. Jika karyawan telah diberi pelatihan sewajarnya, maka kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan mesin dan perlengkapan lainnya dapat diperkecil.

Menurut Handoko (2003:110), ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan yaitu:

### a. *On The Job Training* (OJT)

*On The Job Training* (OJT) meliputi upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Seorang karyawan yang telah berpengalaman yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Metode ini dapat digunakan pada level manajemen yang tinggi.

### b. *Off The Job Training*

*Off The Job Training* diselenggarakan di lokasi terpisah dan memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja biasanya.

## 2. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Simamora (2006:746), tujuan disiplin adalah:

- a. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan perusahaan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahannya.

Menurut Handoko (2003:208), ada tiga macam disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga pelanggaran dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut

Menurut Dharma (2004:403), berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara:

- a. Pembicaraan informal, dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali.
- b. Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk "mengumpat karyawan".
- c. Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang.
- d. Perumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran.
- e. Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima karyawan.

- f. Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik.

Disiplin kerja di BCA diatur dalam buku PKB BCA tahun 2014-2016 pasal 56 ayat 1-6, yaitu sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja diwajibkan mencatatkan kehadirannya (waktu datang dan pulang) dengan menggunakan alat pencatat yang telah disediakan perusahaan.
- b. Pencatatan kehadiran melalui alat pencatat yang telah tersedia, harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.
- c. Setiap pekerja yang hendak meninggalkan pekerjaan pada jam kerja karena suatu keperluan, wajib memberitahukan secara lisan maksud tersebut minimal kepada atasan langsung pekerja yang bersangkutan.
- d. Ijin terdiri dari :
  - 1) Pekerja yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit sebanyak 2 (dua) hari berturut-turut harus menunjukkan surat keterangan sakit (dari dokter) pada hari pertama kehadirannya.
  - 2) Pekerja yang tidak masuk kerja oleh sebab yang sah, sedapat mungkin pada hari itu juga menginformasikan ketidakhadirannya kepada atasan langsung atau pejabat yang berwenang.
- e. Pekerja wajib memakai tanda pengenal (*identity card*) selama berada di lingkungan perusahaan.
- f. Pekerja wajib memakai pakaian kerja

### 3. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Mondy (2008:257), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan penilaian kinerja adalah cara yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan karyawannya.

Menurut form penilaian karyawan di BCA tahun 2005-2016, maka dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan di BCA secara umum yaitu:

- a. Kemampuan Komunikasi yaitu kemampuan seseorang dalam menyampaikan, menerima dan memproses informasi supaya terhubung dengan lingkungan yang ada disekitarnya.

- b. Kerjasama adalah suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
- c. Kemauan untuk Berkembang yaitu karyawan memiliki keinginan untuk lebih berkembang dan mau menerima kritik dan saran dari orang lain.
- d. Pengetahuan Produk adalah kumpulan berbagai macam informasi mengenai produk.
- e. Kemandirian yaitu seseorang yang dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa bergantung kepada orang lain.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisis

#### a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan dalam kelas-kelas interval. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori**  
**Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori		
	Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data.

### 1) Gambaran Pelatihan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

Untuk keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai pelatihan baik dari segi metode *on the job training* dan metode *off the job training* mendapat nilai rata-rata sebesar 3,90 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,03 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi metode *on the job training* dan metode *off the job training* dengan indikator pelatihan dengan mendemonstrasikan pekerjaan kepada karyawan baru serta pelatihan dalam bentuk kuliah. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik dengan indikator pelatihan berupa studi kasus.

**2) Gambaran Disiplin Kerja Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.**

Untuk keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai disiplin kerja baik dari segi kehadiran, jam kerja, ketepatan waktu, ijin, pakaian mendapat nilai rata-rata sebesar 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kehadiran dengan indikator karyawan hadir dalam kegiatan dalam perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,34 dengan kriteria cukup baik pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas.

**3) Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.**

Untuk keseluruhan dapat dilihat bahwa total jawaban responden mengenai kinerja karyawan baik dari segi kemampuan komunikasi, kerjasama, kemauan untuk berkembang, pengetahuan produk, kemandirian mendapat nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata tertinggi sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kemampuan komunikasi dengan indikator kemampuan karyawan dalam berbahasa yang sopan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kemampuan komunikasi dengan indikator kemampuan karyawan dalam berbahasa asing.

**b. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

**1) Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menganalisa pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar secara bersama-sama digunakan bantuan program SPSS Ver 20, didapatkan hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.586	7.749	
Pelatihan	.956	.448	.377
Disiplin Kerja	.429	.169	.447

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil pengolahan tabel 2 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $= 6,586 + 0,956X_1 + 0,429X_2$ , artinya terdapat pengaruh positif antara pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

**2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dihitung korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar berubah, dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan  $r$ . Pada uji kali ini dihitung keseluruhan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat. Kemudian untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi (KD). Berikut ini hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi secara simultan antara variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan bantuan SPSS Versi 20, didapatkan hasil penghitungan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.603	.578	3.700

a. Predictors: (constant), Pelatihan, Disiplin  
Sumber: hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Dari tabel 3 di atas, diperoleh nilai  $r = 0,776$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi  $R = 0,603$ , artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 60,3% oleh pelatihan dan disiplin selebihnya 39,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**3) Pengujian Hipotesis**

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau keseluruhan. Untuk menguji hasil penghitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20, didapatkan hasil penghitungan  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	664.689	2	332.345	24.27	.000 <sup>b</sup>
Residual	438.054	32	13.689		
Total	1102.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja  
Sumber: hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Dari tabel 4 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 24,278 >  $F_{tabel}$  (5% , 2 VS 32) sebesar 3,29 atau

dengan taraf signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial ( Uji t)

Uji ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk menguji hasil penghitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesis untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
(Constant)	.850	.402
1 Pelatihan	2.136	.040
Disiplin Kerja	2.536	.016

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Ver.20

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pelatihan sebesar 2,136  $> t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  ( $35-2-1=32$ ) sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Nilai variabel disiplin kerja sebesar 2,536  $> t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  ( $35-2-1=32$ ) sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikansi  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

**2. Evaluasi**

**a. Pelatihan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.**

Berdasarkan dimensi yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari metode *on the job training* dan metode *off the job training*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner yang dibagikan oleh penulis dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 3,90 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa aspek walaupun sudah dalam kategori baik tetapi masih rendah di bawah rata-rata.

Pada dimensi metode *on the job training*, dengan indikator pelatihan menggunakan contoh masalah dalam penyampaian memperoleh nilai 3,89. Cara mengatasinya dalam pelatihan menggunakan contoh masalah dalam

penyampaiannya hendaknya disampaikan dengan jelas agar memudahkan para peserta pelatihan (karyawan) memahami pelatihan yang diberikan.

Pada dimensi metode *off the job training*, dengan indikator pelatihan berupa studi kasus memperoleh nilai 3,74. Cara mengatasinya dalam memberikan pelatihan berupa studi kasus diharapkan agar instruktur memperhatikan keterlibatan masing-masing peserta pelatihan sehingga setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif. Indikator karyawan diberikan pelatihan melalui permainan peran (*role play*) memperoleh nilai 3,77. Cara mengatasinya instruktur lebih kreatif dalam memberikan pelatihan melalui permainan peran (*role play*) sehingga lebih banyak yang didapatkan para peserta pelatihan. Pada indikator tersedia pelatihan melalui *e-learning* memperoleh nilai 3,86. Cara mengatasinya memperbaharui materi pelatihan yang ada di *e-learning* agar selalu *update*.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan yang dilakukan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun sudah dalam kategori baik, PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar harus lebih memperhatikan pelatihan menggunakan contoh masalah dalam penyampaiannya, pelatihan berupa studi kasus, pelatihan melalui permainan peran (*role playing*) dan pelatihan melalui *e-learning* sehingga para peserta pelatihan memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

**b. Disiplin Kerja Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.**

Berdasarkan dimensi yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran, jam kerja, ketepatan waktu, ijin serta pakaian. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner yang dibagikan oleh penulis dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa aspek walaupun sudah dalam kategori baik tetapi masih rendah di bawah rata-rata.

Pada dimensi jam kerja dengan indikator ketepatan waktu karyawan dengan nilai rata-rata 3,77. Cara mengatasinya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja agar lebih disiplin dalam waktu masuk kerja. Pada indikator kesediaan karyawan untuk kerja lembur dengan nilai rata-rata 3,83. Cara mengatasinya dengan memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan yang kerja lembur.

Pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dengan nilai rata-rata 3,34. Cara mengatasinya dengan memberikan motivasi dan

pengarahan kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya. Pada indikator karyawan mengikuti kelas produk tepat waktu dengan nilai rata-rata 3,71. Cara mengatasinya dengan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat sehingga kelas produk dapat dimulai tepat waktu. Pada dimensi ijin dengan indikator permohonan ijin kepada atasan dengan nilai rata-rata 3,74. Cara mengatasinya dengan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan.

### c. Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

Berdasarkan dimensi yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan komunikasi, kerjasama, kemauan untuk berkembang, pengetahuan produk beserta kemandirian. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner yang dibagikan oleh penulis dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa aspek walaupun sudah dalam kategori baik tetapi masih berada di bawah rata-rata.

Pada dimensi kemampuan komunikasi dengan indikator kemampuan karyawan dalam berbahasa asing dengan nilai rata-rata 3,11. Cara mengatasinya dengan memberikan pelatihan bahasa asing kepada karyawan. Pada dimensi kerjasama dengan indikator kemampuan karyawan bekerjasama dengan atasan dengan nilai rata-rata 3,77. Cara mengatasinya atasan dan karyawan harus mempunyai hubungan yang baik serta atasan juga harus mampu untuk memotivasi dan merangkul karyawan. Pada dimensi pengetahuan produk dengan indikator pengetahuan karyawan tentang karakteristik produk dengan nilai rata-rata 3,77. Cara mengatasinya dengan memberikan pelatihan tentang karakteristik produk yang terdapat dalam perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi kemandirian dengan indikator karyawan mampu mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaannya dengan nilai rata-rata 3,77. Cara mengatasinya menambah pemahaman mengenai pengetahuan yang terkait, meningkatkan kepekaan terhadap lingkungan sekitar, memiliki motivasi bahwa ide yang dimiliki akan membawa banyak perubahan serta mempunyai keberanian untuk mengambil resiko. Kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan apresiasi perusahaan terhadap karyawannya. Dalam pelaksanaan kinerja karyawan, PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar harus lebih memperhatikan kemampuan komunikasi berbahasa asing, kerjasama dengan atasan, pengetahuan tentang karakteristik produk, dan kemampuan untuk

mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pelatihan berdasarkan dimensi metode *on the job training* dan metode *off the job training* memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,90 dengan kriteria jawaban baik. Dari rata-rata tersebut diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,03 pada dimensi metode *on the job training* dengan indikator pelatihan dengan mendemonstrasikan pekerjaan kepada karyawan baru dan metode *off the job training* dengan indikator pelatihan dalam bentuk kuliah dengan kriteria jawaban baik, sedangkan nilai terendah sebesar 3,74 pada dimensi metode *off the job training* dengan indikator pelatihan berupa studi kasus dengan kriteria jawaban baik.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja berdasarkan dimensi kehadiran, jam kerja, ketepatan waktu, ijin, pakaian mendapat nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kehadiran dengan indikator karyawan hadir dalam kegiatan dalam perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,34 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan, dari dimensi kemampuan komunikasi, kerjasama, kemauan untuk berkembang, pengetahuan produk, kemandirian memperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Dengan nilai tertinggi didapat pada dimensi kemampuan komunikasi dengan indikator kemampuan karyawan dalam berbahasa yang sopan dengan nilai 4,11. Nilai terendah terdapat pada dimensi kemampuan komunikasi dengan indikator kemampuan karyawan dalam berbahasa asing dengan nilai 3,11.
- Hasil analisis regresi linier berganda adalah  $= 6,586 + 0,956X_1 + 0,429X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- Hasil koefisien korelasi pada tabel di atas diperoleh nilai  $r = 0,776$  yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi  $R = 0,603$ , artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan

sebesar 60,3% oleh pelatihan dan disiplin selebihnya 39,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $24,278 > F_{tabel}$  dengan (5%, 2 VS 32) sebesar 3,29 atau dengan taraf signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), nilai  $t_{hitung}$  pelatihan sebesar  $2,136 > t_{tabel}$  dengan  $df = (35-2-1=32)$  sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar  $2,536 > t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1 (35-2-1=32)$  sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikansi  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

## 2. Saran

- a. Agar pelatihan PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar dapat berjalan dengan efektif, perusahaan dapat memberikan subjek atau materi dalam pelatihan yang disesuaikan dengan *update* terbaru, mampu membuat para peserta dalam pelatihan lebih serius dan fokus dalam mengikuti pelatihan, melakukan penerapan pelaksanaan pelatihan di PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar sesuai dengan yang dipelajari di BCA Learning Center.
- b. Dalam meningkatkan disiplin kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar, perusahaan perlu memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin serta memberikan motivasi dan pengarahan kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar, perusahaan perlu memberikan pelatihan bahasa asing kepada karyawan, memberikan pelatihan tentang karakteristik produk yang terdapat di perusahaan, menambah pemahaman karyawan mengenai pekerjaannya, meningkatkan kepekaan terhadap lingkungan sekitar sehingga dapat mengambil inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Sebagai bahan masukan penelitian selanjutnya, diharapkan memperbanyak variabel penelitian seperti pengembangan karir, motivasi, pemberian insentif,

kompensasi, komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.  
Buku PKB BCA tahun 2014-2016.
- Dharma, Agus. 2004. **Manajemen supervisi petunjuk Praktis Bagi Supervisor**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Moekijat. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid I, Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, P, Sondang. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Yayasan Keluarga Pahlawan Negara