



PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG KOTA KEDIRI

Bella Putri Ariyanti¹⁾, Heru Sutapa²⁾, Udik Jatmiko³⁾

Article History:

Submitted: 12– 10 – 2022

Revised: 21 – 11 - 2022

Accepted: 18– 12 - 2022

Keywords:

Motivation, Training, Discipline & Employee Performance

Kata Kunci:

Motivasi, Pelatihan, Disiplin & Kinerja Karyawan

Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

[Bellaputriariyanti03@gmail.com](mailto:bellaputriariyanti03@gmail.com)

herusutapa@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia²
udikjatismiko@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia³

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, job training and discipline on employee performance at Bank Muamalat Indonesia, Kediri Branch. The variables of this research are Work Motivation, (X1), Job Training (X2), Discipline and Employee Performance (Y). This study uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study used a saturated sample with consideration of all employees of Bank Muamalat Indonesia Kediri Branch, amounting to 42 people based on the results of research conducted. (1) partially work motivation has a significant effect on employee performance with a significant (2) partially job training has a significant effect on employee performance with a significant (3) partially discipline has a significant effect on employee performance with a significant (4) Simultaneously Work Motivation, Job Training and Discipline have a significant effect on employee performance with a significant

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri. Adapun variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja, (X₁), Pelatihan Kerja (X₂), Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri yang berjumlah 42 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. (1) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) secara simultan Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja karyawan dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Robert, et al (2012:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau instansi. Kinerja karyawan pada Bank Muamalat kota Kediri, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang mengulur waktu dan istirahatnya terlambat kembali pada tugas yang seharusnya dilaksanakan kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dihasilkan oleh pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Motivasi kerja adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Menurut Suwatno (2011:171). Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Penelitian Iga (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Agung, (2014) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif.

Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut, untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya.

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Andrew, 2014:117). Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social dari karyawan itu. Penelitian untuk pelatihan kerja telah dibuktikan dengan adanya penelitian dari Agung, (2014) menyatakan bahwa pemberian pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan hasil penelitian kiki, (2017) juga menyatakan pemberian pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan, sehingga karyawan akan tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika karyawan mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi karyawan dan tentunya untuk Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri. Namun pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri kurang mendapatkan pelatihan yang cukup dalam

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP

Bella Putri A_ Copyright@2023.



pengembangan keterampilan ataupun inovasi. Kurangnya pelatihan kerja yang sangat bermanfaat pada perkembangan kemampuan karyawan untuk dapat berinovasi dalam bidang pelayanan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri yang akan berdampak pada kemajuan kinerja. Adanya inovasi dalam pelayanan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga keuntungan juga akan dirasakan masyarakat Kota Kediri. Adanya pelatihan kerja diharapkan mampu membentuk kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan setiap perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja (Siagian, 2008 : 305). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan mempunyai kedisiplinan kerja. penelitian untuk kedisiplinan kerja telah dibuktikan dengan penelitian dari Iga (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kiki, (2017) juga menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya peraturan yang diterapkan di suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan adanya kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja.. Kondisi ini yang mendorong Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri mengembangkan wacana perlunya pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja.

Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri memerlukan adanya pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja. Pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja kepada karyawan guna sebagai peningkatan kinerja karyawan dengan kualifikasi di bidang teller dan costumer service.

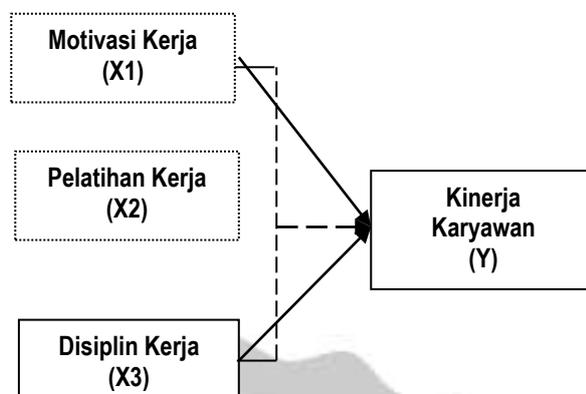
Permasalahan motivasi di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan seperti masih ada karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dikarenakan kurangnya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan. Kualifikasi ini selayaknya memiliki kompetensi dalam hal perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang telah memenuhi target perusahaan, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan target tidak terpenuhi, hal ini digambarkan dengan adanya indikator motivasi yang seharusnya setiap karyawan menguasai bidang pekerjaan masing-masing.

Permasalahan pelatihan kerja di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti ; masih ditemukan karyawan dengan kemampuan kurang padahal sudah mendapatkan pelatihan kerja saat masa training, hal ini disebabkan karena waktu pelatihan kerja yang singkat. Jenis tugas yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya, kurang bisa menerapkan kemampuan yang dimiliki pada bidang kerja yang di emban seperti kurang terampil, kurang adanya kesiapan terhadap permasalahan yang mungkin muncul dan masih ditemukan karyawan tergesa gesa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan kedisiplinan kerja di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti ; masih banyak karyawan yang datang terlambat atau datangnya sangat dekat dengan jam masuk kerja, hal ini yang menyebabkan karyawan tersebut tidak melakukan briefing di pagi hari. Selain itu masih ada pegawai yang berbandan tidak rapi ketika bekerja, hal ini menjadikan karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang masih kurang.

Penerapan prosedur pemberian motivasi, pelatihan dan menegakkan kedisiplinan kerja menjadi perhatian para pejabat perusahaan atau instansi untuk memenuhi standar operasional di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri”**.





Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul yang peneliti asumsikan yaitu pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri, serta peneliti ingin mengumpulkan informasi dan data yang lebih mendalam. Maka peneliti akan menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel meliputi seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 42 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sehingga memunculkan adanya alat uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri yang beralamat Jl. Sultan Hasanuddin No.26, Dandangan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64122. waktu riset dimulai pada awal bulan Maret hingga akhir bulan Juli 2022.

Tabel 1
Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,123	Normal
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	0,116	Normal
3	Kedisiplinan (X ₃)	0,125	Normal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,164	Normal

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

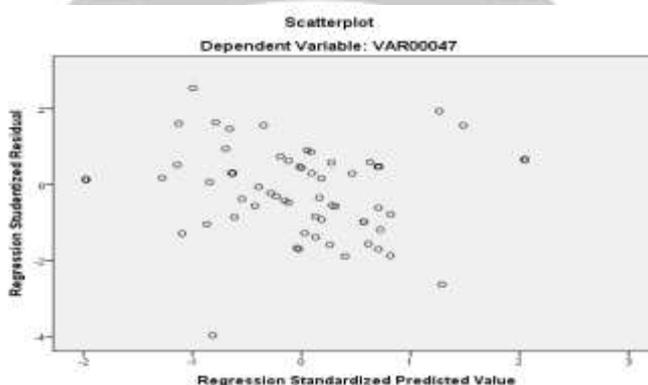
Hasil pengujian normalitas pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel Asymp. Sig (2-tailed) untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 2
Uji Multikolenaritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,468	2,423	Tidak terjadi multikolenaritas
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	0,372	2,965	Tidak terjadi multikolenaritas
3	Kedisiplinan (X ₃)	0,321	2,761	Tidak terjadi multikolenaritas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF 2,423, variabel pelatihan kerja memiliki nilai VIF 2,965 dan variabel kedisiplinan memiliki nilai VIF 2,761. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF ≤ 10 dan atau nilai *Tolerance* $\geq 0,10$.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,272	5,729	0,002	Ha 1 diterima
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,032	6,977	0,000	Ha 2 diterima
Kedisiplinan (X ₃)	0,289	5,241	0,000	Ha 3 diterima
Konstanta (a)				0,365
Nilai Korelasi (R)				0,898
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)				0,816
Fhitung				32,889
Signifikan F			0,000	H4 diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,365 + 0,272 X_1 + 0,032 X_2 + 0,289 X_3$$

Pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa : Nilai konstanta (α) = 0,365 artinya jika variabel motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kedisiplinan (X3) nilainya adalah 0 (konstan), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0,365. Nilai regresi linier berganda pada motivasi kerja yaitu sebesar 0,272 yang mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap motivasi kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan. Nilai regresi linier berganda pada pelatihan kerja yaitu sebesar 0,032 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap pelatihan kerja yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,032 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan. Nilai regresi linier berganda pada kedisiplinan yaitu sebesar 0,289 mempunyai arti jika setiap kenaikan positif satu kesatuan, maka setiap kedisiplinan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 dengan asumsi bahwa nilai dari variabel independent lainnya adalah konstan. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kedisiplinan, terbukti dengan nilai koefisien terbesar dibanding variabel lainnya, yakni sebesar 0,289.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel : (1) Nilai probabilitas untuk Motivasi Kerja (X1) nilai sig 0.002 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri. (2) Nilai probabilitas untuk Pelatihan Kerja (X2), nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri. (3) Nilai probabilitas untuk Kedisiplinan (X3), dengan nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kedisiplinan (X3) terhadap kinerja Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri.

Berdasarkan table diatas Menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} = 32,889 > 3,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak. Jadi pada hipotesis yang keempat pada penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara simultan antara motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2014). Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2014). Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iga, 2014). Hasil pengujian hipotesis keempat telah membuktikan bahwa motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

LITERATUR

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Retrieved from ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019, maret). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.



- Nugrahanum Illanisa. (2019, 12 3). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. Retrieved from file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf
- Putu Agra Arimbawa, K. A. (2018). Pengembangan Sop Berbasis Infografis Jenis – Jenis Penelitian Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Vol.
- Rupik Arofah, H. P. (2015). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan*. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

