

## **PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR NUSAMBA MANGGIS KARANGASEM**

**Ni Komang Apriwila Santi Mastini<sup>1</sup> , I Wayan Widnyana<sup>2</sup> , I Wayan Sukadana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : apriwilasanti@gmail.com

**ABSTRAK :** Peminjaman kredit merupakan salah satu produk yang ditawarkan oleh semua bank yang ada di Indonesia, salah satunya yaitu pada BPR Nusamba Manggis Karangasem. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah adanya data kredit yang angka peminjamannya mengalami predikat naik turun, terutama pada tahun 2019 hingga 2021. Hal ini disebabkan karena turunnya kinerja karyawan dan salah satu penyebabnya adalah masa pandemi covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba Manggis Karangasem. Responden pada penelitian ini adalah karyawan BPR Nusamba Manggis Karangasem. Dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 68 responden dengan metode sampel jenuh. Data ini di analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba Manggis Karangasem.

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Kredit

**ABSTRACT :** Credit lending is one of the products offered by all banks in Indonesia, one of which is BPR Nusamba Manggis Karangasem. The focus of the problem in this research is the existence of credit data, where the lending rate fluctuates, especially in 2019 to 2021. This is due to the decline in employee performance and one of the reasons is the Covid-19 pandemic. This study aims to determine the effect of work ability, work discipline, and work training on the performance of BPR Nusamba Manggis Karangasem employees. Respondents in this study were BPR Nusamba Manggis Karangasem employees. The number of samples used is 68 respondents with saturated sample method. This data was analyzed using multiple linear regression analysis assisted by the SPSS version 26 program. The results of this study indicate that work ability has no effect on employee performance, work discipline has no effect on employee performance and job training has a positive and significant effect on BPR Nusamba Manggis employee performance Karangasem.

**Keywords:** Work Ability, Work Discipline, Job Training, Employee Performance, Credit

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Gomes (2010) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi 3 tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan pendapat dari Siagian (2008) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu, latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sinambela (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Kredit pada**  
**Bank BPR Nusamba Manggis Karangasem pada tahun 2019-2021**

Tahun	Target Kredit	Realisasi Kredit	% Pencapaian Target
2019	70.325.812	74.294.652	3,75
2020	69.566.267	73.607.107	4,20
2021	75.079.393	82.096.942	4,92

Sumber : Bank BPR Nusamba Manggis Karangasem

Tabel 1 menunjukkan bahwa target kredit tiap tahun mengalami fase naik turun. Salah satu penyebab naik turun tersebut adalah pandemi covid-19 yang ada, selain faktor tersebut hal tersebut menunjukkan kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan dan perlu ditingkatkan.

Sebagai jalan keluar dari fenomena diatas dan dalam rangka peningkatan produktivitas kemampuan kerja pada karyawan, pihak manajemen membuat kebijakan dengan melakukan pemililahan terhadap kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Seperti menempatkan karyawan di bidang yang karyawan tersebut sudah kuasai sebelumnya, selain itu pihak manajemen juga bisa menerapkan sistem disiplin kepada karyawannya agar jumlah target sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

BPR NUSAMBA MANGGIS KARANGASEM adalah salah satu dari sekian banyaknya bank swasta yang ada di Indonesia. BPR NUSAMBA MANGGIS KARANGASEM sudah banyak memiliki cabang kas hampir di seluruh Indonesia salah satunya Bali. Salah satunya BPR NUSAMBA MANGGIS KARANGASEM yang terletak di Karangasem Bali tepatnya di Manggis. Di jaman sekarang banyak karyawan yang mengabaikan kemampuan kerja yang dimilikinya padahal dengan menggunakan dengan kemampuan kerja yang dimiliki dengan maksimal akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut untuk kedepannya. Pengaruh disiplin juga tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan, dengan adanya pengaruh disiplin karyawan akan lebih bertanggung jawab dan tepat waktu dalam menjalankan tugas pada bidang masing-masing. Di BPR NUSAMBA MANGGIS KARANGASEM rutin mengadakan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkakan kinerja karyawan kedepannya.

Namun walaupun demikian perusahaan juga tidak bisa mengontrolnya dengan baik dan sesuai harapan ada saja kendala yang dihadapi oleh perusahaan mengenai kemampuan, disiplin maupun pelatihan kerja yang diterapkan ke karyawannya.

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fristia et al (2019), Maychel et al (2020), menghasilkan penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil sebaliknya didapat dari penelitian Abdul et al (2017), Annisa (2016), kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nova (2017), Bachtiar (2018), mengungkapkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Ika et al (2021), Jasman et al (2017), menyampaikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Eka (2018), Anriza et al (2017), didapat bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Wahyudi (2021), Indra (2017), menyampaikan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Goal Setting Theory

*Goal Setting Theory* dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya merupakan seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungannya untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya dalam organisasi. Pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut. Hubungan *Goal Setting Theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini yang ditunjukkan adalah Kinerja Karyawan, dimana ditentukan oleh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja BPR Nusamba Manggis Karangasem.

### 2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor pengalaman kerja. Adapun indikator kemampuan kerja menurut Warso (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) (X1.1)
- b. Pelatihan (*Training*) (X1.2)
- c. Pengalaman (*Experience*) (X1.3)
- d. Keterampilan (*Skill*) (X1.4)
- e. Kesanggupan Kerja (X1.5)

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Mardi, 2016). Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja seseorang yaitu besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, keteladanan pimpinan sangat penting, pembinaan disiplin tidak akan terlaksana bila tidak ada aturan tertulis, bila karyawan melanggar disiplin pimpinan perlu mengambil tindakan yang sesuai aturan, setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan, dan karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu :

- a. Kehadiran (X2.1)

- b. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja (X2.2)
- c. Ketaatan pada Standar Kerja (X2.3)
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X2.4)
- e. Bekerja Etis (X2.5)

#### **4. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. Adapun indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2012, p.116), yaitu :

- a. Jenis Pelatihan (X3.1)
- b. Tujuan Pelatihan (X3.2)
- c. Materi (X3.3)
- d. Metode (X3.4)
- e. Kualifikasi Peserta (X3.5)
- f. Kualifikasi Pelatih (X3.6)
- g. Waktu (X3.7)

#### **5. Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Menurut Simanjuntak (2011 : 11), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kompensasi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologis. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009 : 75), yaitu :

- a. Kualitas (Y1)
- b. Kuantitas (Y2)
- c. Pelaksanaan Tugas (Y3)
- d. Tanggung Jawab (Y4)

### **HIPOTESIS**

H<sub>1</sub> : Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem yang terletak di Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem. Penelitian ini mengambil objek kemampuan kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem. Populasi pada penelitian ini ada

sebanyak 68 orang karyawan, dengan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi untuk responden di penelitian. Metode pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,46072016
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,066
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,062 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : lampiran 5

Hasil dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,062 yaitu lebih besar dari *level of significant* 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja (X1)	0,986	1.015
Disiplin Kerja (X2)	0,997	1.003
Pelatihan Kerja (X3)	0,984	1.016

Sumber : lampiran 5

Pada tabel 3 tidak terlihat adanya multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* variabel kemampuan kerja (0,986), disiplin kerja (0,997), dan pelatihan kerja (0,984) lebih besar dari 0,1 dan VIF variabel kemampuan kerja (1.015), disiplin kerja (1.003), dan pelatihan kerja (1.016) lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,056	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,087	Bebas Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X3)	0,717	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : lampiran 5

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikan masing-masing variabel bebas berada diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.558	1.078		1.445	0,153
KEMAMPUAN KERJA	0,129	0,163	0,094	0,792	0,431
DISIPLIN KERJA	0,156	0,141	0,131	1.112	0,270
PELATIHAN KERJA	0,349	0,146	0,285	2.399	0,019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : lampiran 6

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5, dapat dibuat suatu persamaan model regresi berganda sebagai berikut :

$$KK = 1,558 + 0,129 K + 0,156 D + 0,349 P$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a)  $\alpha = 1,558$  artinya jika kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,558.
- b)  $\beta_1 = 0,129$  artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,129.
- c)  $\beta_2 = 0,156$  artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,156.
- d)  $\beta_3 = 0,349$  artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,349.

**3. Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.069	.47139
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan hasil uji tabel 6 menunjukkan bahwa nilai korelasi berganda (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,333. Yang berarti bahwa hubungan antara tiga variabel independen yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu rendah.

**4. Hasil Analisis Koefesien Determinasi**

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Koefesien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 <sup>a</sup>	.111	.069	.47139
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan hasil pada tabel 7 dapat disajikan bahwa nilai *Adjust R Square* adalah 0,069 atau 6,9%. Hal ini berarti kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**5. Hasil Uji t**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.558	1.078		1.445	0,153
KEMAMPUAN KERJA	0,129	0,163	0,094	0,792	0,431
DISIPLIN KERJA	0,156	0,141	0,131	1.112	0,270
PELATIHAN KERJA	0,349	0,146	0,285	2.399	0,019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel kemampuan kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,431 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) atau ( $0,431 > 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,270 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) atau ( $0,270 > 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem.

c) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,019 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) atau ( $0,019 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem.

**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem.

Hasil uji membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem. Ini diperoleh dari hasil

statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 0,792 dan signifikan sebesar 0,431 lebih besar dari 0,05 ( $0,431 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,129. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kemampuan kerja pada BPR Nusamba Manggis Karangasem tidak mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Annisa (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem.

Hasil uji membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem. Ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 1,112 dan signifikan sebesar 0,270 lebih besar dari 0,05 ( $0,270 > 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,156. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja pada BPR Nusamba Manggis Karangasem tidak mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mauli (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem.

Hasil uji membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Manggis Karangasem. Ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t-hitung sebesar 2,399 dan signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,349. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pelatihan kerja merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja atau berbagai kegiatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bambang (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, sehingga tinggi rendahnya kemampuan kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, sehingga tinggi rendahnya disiplin kerja tidak mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, sehingga jika pelatihan kerja meningkat yaitu maka kinerja karyawan past juga akan ikut meningkat.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis yang didapat terhadap variabel kemampuan kerja pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, indikator pendidikan dan pengetahuan masih perlu ditingkatkan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan dalam penempatan pada bidang yang sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan karyawan.
2. Berdasarkan analisis yang didapat terhadap variabel disiplin kerja pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, indikator teliti masih perlu ditingkatkan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan untuk memperhatikan karyawannya lagi dalam hal ketelitian dalam bekerja.
3. Berdasarkan analisis yang didapat terhadap variabel pelatihan kerja pada Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Manggis Karangasem, indikator jenis pelatihan masih perlu ditingkatkan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan untuk melakukan jenis pelatihan yang beragam dan sesuai dengan bidang karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*. Volume 8, No. 2
- Afandi Ahmad dan Bahri Syaiful (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Asia Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, No 2, September 2020
- Anggereni Sri Eka Wayan Ni. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Volume 10, No 2, 03 September 2019.
- Anriza Julianry dkk. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 3, No 2.
- Arinta, S. G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam* , 1-83.
- Astuti, M. D., dkk (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal of Management*, 3 (3).
- Budiyasa, I. G., & Widnyana, I. W. Assessing The Condition Of Financial Distress W Ith Analysis Of Liquidity, Solvency And Profit O F Companies In Indonesia.
- Bungaran Siallagan, dkk (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, volume 1, No 2, 11 Maret 2020
- Bontot, I. N., & Widnyana, I. W. (2021). Kewirausahaan Berbasis Spiritual Hindu Di Bali. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Daniel, T. C., dkk 2019. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Unilever TBK di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Dewi, Lani Puspita. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. Medan. Universitas Medan Area.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Semarang: Undip.
- Hartomo Khasstelia Nurul dan Luturlean Bachruddin Saleh (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (IMEA)*, Volume 4, No 1, 08 Januari 2020
- Hayati, R. N. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Husain Arifudin Bachtiar. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis. Volume 1, No 1, 2018.*
- Idzni, Amajida Nurul. 2017. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/ Bisnis. Volume 10, No 2*
- Jasman Saripuddin dan Rina Handayani. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Volume 8, No 1.*
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lantasari, D. P. S., & Widnyana, I. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Return Saham Perusahaan Yang Terindeks Lq45 Pada Bursa Efek Indonesia (BEI). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Volume 8, No. 1*
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173–188. <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).

- Procedia - Social and Behavioral Sciences, 211, 1240–1251.
- Mila Andriani, Fristia. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). Sarjana Thesis. Universitas Brawijaya.
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388.
- Muslimat Ade dan Wahid Ab Hariyaty (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 4, No 2, 2021*
- Mwandihi, N. K., Amuhaya, M. I., & Sakwa, M. (2017). Influence of Training on Employee Performance in Kakamega East Sub County of Kakamega County, Kenya. *International Journal of Innovative Research & Development*, 6(4), 204–210.
- Nurcahya Galih Arga, Sary Fetty Poerwita (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Eviromental Indonesia Bag. Surakarta. *eProceedings of Management, Volume 5, No 1*
- Nurpitasari. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponogoro. Ponogoro. Institut Agama Islam Negeri Ponogoro.
- Sadiartha, A. A. N. G., & Widnyana, I. W. (2022). Impact and Meaning of Government Hegemony in LPD Managementin Badung Regency. *International Journal of Economics and Management Systems*, 7.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., Wijana, I. M. D., & Almunasir, A. (2021). Financial capital, constraints, partners, and performance: An empirical analysis of Indonesia SMEs. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 18(2), 210-235.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W. (2022). Indonesia Composite Index and Market Reaction in Indonesia Due to Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 10(3), 475-490.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W. (2019). Ebook-Perpajakan. *KARTI*, 5-5.
- Wijana, I. M. D., & Widnyana, I. W. (2022). Is Islamic banking stronger than conventional banking during the Covid-19 pandemic? Evidence from Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 125-136.