

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro)

Shania Salsa Bella¹, Afica Nabilla Royana², Alfin Rahmawati³,
Atik Faricha Nuryanti⁴, Viky Putra Ari Juniawan⁵, Fredy Rinardy⁶

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

e-mail : shaniashanio943@gmail.com, aficaroyana@gmail.com, alfinrahma17@gmail.com,
atikfarichan@gmail.com, vikyputra538@gmail.com, frinardy@gmail.com

Abstract: This research aims to determine and analyze the influence of employee development and work discipline on the employees performance at Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). The research method used is descriptive and quantitative. Types and sources of data using primary data and secondary data. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The research subjects were 35 respondents using purposive sampling technique. Meanwhile, the data analysis technique used is multiple linear regression equations. Based on the results of the t test, it was found that partially employee development had a significant positive effect on employee performance and work discipline had a significant positive effect employee performance at Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

Kata Kunci:

Pengembangan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan yang berlangsung di Indonesia saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi/perusahaan. (Dan et al., 2023).

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan juga mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal, upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pengembangan karyawan dan penerapan disiplin kerja, hal ini dilakukan agar karyawan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan. Pelaksanaan program pengembangan karyawan dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendorong tercapainya produktivitas karyawan pada perusahaan. (Fauzan et al., 2023)

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tembakau adalah Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Koperasi KAREB merupakan perusahaan pengolahan tembakau yang bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan rokok dan perusahaan lainnya. Namun peningkatan produktivitas karyawan pada Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan program pengembangan karyawan pada perusahaan tersebut, karena masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan tidak sesuai dengan rencana dan realisasi yang sudah ditetapkan oleh Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Oleh sebab itu Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) hendaklah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, dengan melakukan program pengembangan karyawan. Meskipun program pengembangan karyawan ini memerlukan adanya pengorbanan biaya dan waktu yang tidak sedikit, namun program pengembangan karyawan ini dilakukan demi mendapat sumber daya manusia atau karyawan yang handal. Tidak hanya pengembangan karyawan, namun peningkatan kedisiplinan kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Hasil pengembangan karyawan pada Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan.

Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturanyang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggungjawab dalam mengerjakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Jadi, kedisiplinan erat hubungannya terhadap kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Chusminah & Haryati, 2020)

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).

B. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2008:149). Dalam penelitian ini, data kuantitatif berupa hasil skor kuisioner kepada responden yang diklasifikasikan dengan menggunakan skala likert (1-5)

dengan penilaian 1sangat tidak setuju, 2 kurang setuju, 3 tidak setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel menggunakan teknik metode purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Adapun kriteria sampel yang ditetapkan penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB), berusia 18-35 tahun. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner pada 35 responden.

Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008).

C. HASIL PENELITIAN

HASIL UJI VALIDITAS

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrument dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Perhitungan r tabel mengacu pada rumus $df = n - 2$ dengan sig 5%. Dalam penelitian ini nilai r tabel sebesar 0,333. Hasil uji validitas untuk variabel X1 atau pengembangan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pengembangan Karyawan (X1)	1	0,844	0,333	Valid
	2	0,866	0,333	Valid
	3	0,885	0,333	Valid
	4	0,814	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel pengembangan karyawan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X2 atau disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
	1	0,755	0,333	Valid

Disiplin Kerja (X2)	2	0,826	0,333	Valid
	3	0,870	0,333	Valid
	4	0,731	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Y atau kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,798	0,333	Valid
	2	0,915	0,333	Valid
	3	0,897	0,333	Valid
	4	0,846	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja karyawan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

HASIL UJI REHABILITAS

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil
1	Pengembangan Karyawan	4	0,874	Reliabel
2	Disiplin Kerja	4	0,774	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	4	0,886	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel telah melebihi 0,60. Variabel Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan masing-masing bernilai α secara berturut-turut sebesar 0,874, 0,774 dan 0,886. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diuji dinyatakan reliabel.

ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.535	2.302		.667	.510
	Pengembangan Karyawan	.448	.097	.545	4.616	<.001
	Disiplin Kerja	.490	.147	.394	3.338	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

$$Y = 1,535 - 0,448X_1 + 0,490X_2$$

Persamaan regresi yang telah dirumuskan diatas, memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta menunjukkan nilai 1,535, kinerja karyawan adalah sebesar 11,454.
2. Koefisien persepsi resiko menunjukkan pada nilai -0,448 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel persepsi resiko akan menurunkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan penurunan sebesar -0,448 atau 44,8% pada kinerja karyawan.
3. Koefisien persepsi teknologi menunjukkan nilai 0,490 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel disiplin kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,490 atau 49% pada kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

HASIL UJI T

Dalam penelitian ini peneliti menentukan hasil uji t dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel. Berikut hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti menggunakan uji t, sebagai berikut :

VARIABEL X1 TERHADAP Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.629	1.603		4.759	<,001
	Pengembangan Karyawan	.591	.100	.719	5.937	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji t (persial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh pengembangan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,937 >$ nilai t tabel $2,037$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan secara persial memiliki pengaruh positif signifikan kinerja karyawan.

VARIABEL X2 TERHADAP Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.460	2.877		1.203	.238
	Disiplin Kerja	.790	.167	.634	4.715	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji t (persial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t

hitung $4,715 >$ nilai t tabel $2,037$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara persial memiliki pengaruh positif signifikan kinerja karyawan.

UJI F

Uji F pada penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bermasa-sama atau simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel. Berikut hasil yang didapatkan peneliti setelah melakukan uji F, sebagai berikut:

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2021

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.641	2	106.321	28.614	<,001 ^b
	Residual	118.902	32	3.716		
	Total	331.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengembangan karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan f hitung $28,614 >$ nilai f tabel $3,29$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel pengembangan karyawan (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB) mengenai pengembangan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t variabel pengembangan karyawan nilai t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).
2. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja nilai t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel dapat disimpulkan bahwa bahwa pengembangan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (KAREB).

E. SARAN

1. Hendaknya pihak pimpinan perusahaan dapat memberikan pengembangan karyawan pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Hendaknya pimpinan perusahaan harus lah mempertahankan disiplin kerja karyawan agar dapat merangsang para karyawan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

REFERENSI

1. Arum, Tabita Ratih Sekar & Palupi, Dyah Ayu Puri. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Surakarta*. Gorontalo : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, Vol 10.3.
2. Kodja, Fauzan.M, Jabid, W.A, & Soleman, M.W. 2023. *Pengaruh Pengembangan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun*. Manajemen, Prodi; Ternate, Univrsitas Khairun. 242-250.
3. Ariesni, Selfi & Asnur, Lise. 2021. *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Padang, Vol 5.3.
4. Wibowo, Abiyu Satrio. 2021. *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Permayarakatan Kelas II A Purwokerto*. Journal of Management. 665-663.
5. Ratnasari, Farihatin. 2009. *Koprasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/148292/>.