

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT), KEDISIPLINAN,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.
BANK SARIAH MANDIRI KANTOR CABANG JEMBER**

Wicha Dewi Rahayu
Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Argopuro, Jember

Abstrak | PT Bank Syariah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang dalam operasionalnya berlandaskan prinsip-prinsip syariah dengan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain terutama yang berkaitan dengan penyimpanan dana, pembiayaan kegiatan usaha, dan kegiatan lainnya yang sesuai dengan syariah. PT Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank syariah yang menghadapi tantangan dalam persaingan dengan bank konvensional. . Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Jember berpandangan bahwa pengembangan karir harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan, melalui kesempatan karir yang tersedia di perusahaan. Karyawan menyesuaikan dengan perencanaan karir yang dibuat perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berangkat dari hal tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian apakah prestasi kerja para karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan, dan pengembangan karir dengan adanya hal tersebut perlu adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat, kedisiplinan, dan pengembangan karir dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Kata Kunci: Pendidikan dan Latihan (Diklat), Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

Abstract | *PT Bank Syariah Mandiri is a company operating in the financial services sector whose operations are based on sharia principles with agreement rules based on Islamic law between banks and other parties, especially those related to depositing funds, financing business activities and other activities that are in accordance with sharia. PT Bank Syariah Mandiri is one of the sharia banks that faces challenges in competition with conventional banks. . Bank Mandiri Syariah Jember Branch Office is of the view that career development must be carried out because the company understands the needs and goals to be achieved by employees, through the career opportunities available at the company. Employees adapt to the career plans made by the company in order to achieve the work performance expected by the company and the employees themselves. Departing from this, the author wants to conduct research on whether employee work performance is influenced by education and training (training), discipline, and career development. With this, research is needed to find out how much influence training, discipline, and career development influence performance.*

Keywords: *Education and Training (Training), Discipline, Career Development, Job Performance.*

Alamat Korespondensi
Tuliskan alamat institusi

E-mail: (e-mail penulis yang berkorespondensi dengan editor)

Pendahuluan

Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sebagian besar lulusan dari program studi ekonomi maupun ekonomi syariah serta program studi dibidang ilmu lainnya sehingga perlu diberikan pendidikan dan pelatihan singkat selama 10 hari kerja mengenai perbankan syariah dan selanjutnya mengikuti program diklat yang ada di perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dapat memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang membuat karyawan tersebut terlatih dan ahli dibidangnya. Karyawan apabila memiliki keahlian dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif dimata atasannya dan hal ini akan memudahkan ia untuk memperoleh pengembangan karier yang lebih tinggi. Perusahaan akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik, hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan tidak lagi ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. Faktor tersebut adalah kedisiplinan yang dimilikinya. Karyawan Bank Syariah Mandiri mempunyai disiplin yang cukup baik terlihat karyawan menggunakan jam kerjanya sebaik mungkin pada saat setelah jam istirahat sudah ada ditempat kerjanya masing-masing. Disiplin kerja bertujuan agar seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Jember berpandangan bahwa pengembangan karir harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan, melalui kesempatan karir yang tersedia di perusahaan. Karyawan menyesuaikan dengan perencanaan karir yang dibuat perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh

perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berangkat dari hal tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian apakah prestasi kerja para karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan, dan pengembangan karir dengan adanya hal tersebut perlu adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh diklat, kedisiplinan, dan pengembangan karir dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya.

Kedisiplinan

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengembangan Karir

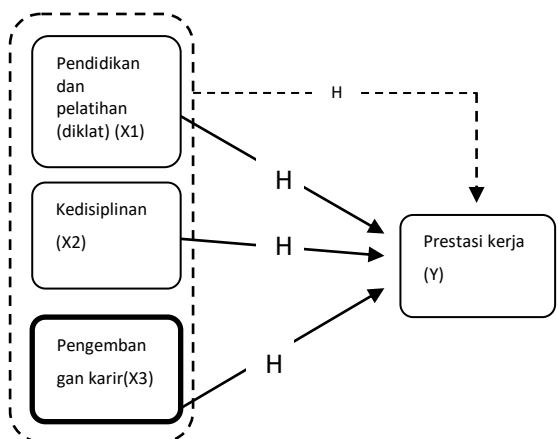
Karir merupakan seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, sedangkan perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur sasaran tersebut. Karyawan yang

mengimplementasikan rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:67) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Soeprihanto (2001:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



—————> : Secara Parsial
 - - - - -> : Secara Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap prestasi

kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember;

H₂ :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember;

H₃ :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember;

H₄ :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat), Kedisiplinan, Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember;

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember yang berjumlah 54 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sebagai sampel yaitu seluruh populasi sebanyak 54 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik dan diinterpretasikan kembali secara kualitatif. Data dalam penelitian ini berasal dari responden, perusahaan, dan internet. Data yang didapatkan dari responden berupa jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Data yang didapatkan dari perusahaan berupa jumlah karyawan serta struktur organisasi dan data dari internet berupa sejarah perusahaan PT. Bank Syariah Mandiri.

Metode analisis data

Uji instrumen

Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom d (f)=n - k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji

reliabilitas pada bagian corrected item total correlation (Arikunto, 2015)

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten, atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2019:116).

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah pada model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Dalam Uji normalitas ini penulis menggunakan Kolmogorov-Smernov. (Singgih Santoso, 2018:347).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Santoso (2018:105) analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y= variabel dependen

α = Konstanta

X_1, X_2, X_3, X_4 = variabel independen

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard Error

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) untuk

menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari kuesioner yang telah disebar dan yang kembali 36 kuesioner, deskripsi responden PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
1	Laki - laki	31	86,1
2	Perempuan	5	13,9
Jumlah		36	100

Sesuai dengan Tabel 4.2 dapat diketahui dari 36 responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini, jumlah responden paling banyak adalah karyawan yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase 86,1%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 dengan presentase 13,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Hasil Uji Validitas

Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (kurang dari 0,05) maka kuisisioner dikatakan valid. Hasil uji validitas terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	ketetapan
Pendidik an dan	X1.1	0,806	0,3291	Valid
	X1.2	0,619	0,3291	Valid
Pelatihan (diklat)	X1.3	0,745	0,3291	Valid
	X1.4	0,565	0,3291	Valid

Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
Kedisiplinan	X _{2.1.1}	0,761	0,3291	Valid
	X _{2.1.2}	0,801	0,3291	Valid
	X _{2.2}	0,757	0,3291	Valid
	X _{2.3}	0,779	0,3291	Valid

Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas X3

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
Pembangunan Karir	X _{3.1}	0,640	0,3291	Valid
	X _{3.2}	0,778	0,3291	Valid
	X _{3.3}	0,636	0,3291	Valid
	X _{3.4}	0,762	0,3291	Valid
	X _{3.5}	0,671	0,3291	Valid

Tabel 2.4 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
Prestasi Kerja	Y _{1.1}	0,846	0,3291	Valid
	Y _{1.2}	0,929	0,3291	Valid
	Y ₂	0,780	0,3291	Valid
	Y ₃	0,842	0,3291	Valid
	Y ₄	0,825	0,3291	Valid

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi, yaitu sesuai dengan teori (Imam Ghozali, 2018).

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Gozali, 2018) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,60. Hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel 3.

Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
X ₁	0,619	0,3291	Reliabel
X ₂	0,770	0,3291	Reliabel
X ₃	0,734	0,3291	Reliabel
Y	0,898	0,3291	Reliabel

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Variabel	Asymp sig
X ₁	0,432
X ₂	0,776
X ₃	0,365
Y	0,378

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari α (0,05) atau $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita diuji berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients β	t	Sig.	α	Ket
(Constants)	0,021	-	-	-	-	-
Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X1)	0,470	2,410	2,036	0,022	0,05	Signifikan
Kedisiplinan (X2)	0,371	2,164	2,036	0,038	0,05	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	0,352	2,092	2,036	0,044	0,05	Signifikan
				Fhitung =	21,202	
				Sig F =	0,000	

1. Konstanta, nilai konstanta sebesar 0,021 menggambarkan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X₁), kedisiplinan (X₂), pengembangan karir (X₃) tetap maka variabel prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,021.
2. Koefisien variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X₁) sebesar 0,470 artinya jika pendidikan dan pelatihan (diklat) meningkat maka dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Koefisien variabel kedisiplinan (X₂) sebesar 0,371 artinya jika kedisiplinan semakin baik maka prestasi kerja akan meningkat.
4. Koefisien variabel pengembangan karir (X₃) sebesar 0,352 artinya jika pengembangan karir meningkat maka dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil Uji T

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
X1	2,410	2,036	0,022
X2	2,164	2,036	0,038
X3	2,092	2,036	0,044

Berdasarkan Tabel 4.19 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat)(X₁) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel pendidikan dan pelatihan(X₁) yaitu 2,410 dan nilai t_{tabel} 2,036. Nilai dari t_{hitung} > t_{tabel} (2,410>2,036), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja.

- 2) Pengaruh variabel kedisiplinan (X₂) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa bahwa t_{hitung} dari variabel kedisiplinan (X₂) yaitu 2,164 dan nilai t_{tabel} 2,036. Nilai dari t_{hitung} > t_{tabel} (2,164 > 2,036), maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap prestasi kerja.

- 3) Pengaruh variabel pengembangan karir (X₃) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel pengembangan karir (X₃) yaitu 2,092 dan nilai t_{tabel} 2,036. Nilai dari t_{hitung} > t_{tabel} (2,092 > 2,036), maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,470. Hal ini membuktikan bahwa adanya diklat dengan instruktur yang memadai dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Jember, dengan nilai koefisien regresi yaitu 0.371. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam menggunakan jam kerjanya semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya maka karyawan akan saling berkompetisi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dalam mencapai karir tersebut.
4. Pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember.

Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Edisi-1. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Sayudha Patria Adiputra. 2013." Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pimarindo Asia Infrastructure,Tbk Bandung". Dipublikasikan. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen universitas Widyatama.

Daftar Referensi

- Adi Setyawan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E-jurnal Katalogis, volume 3 nomer 1, Januari 2015 hlm 174-186
- Adhytia G. Tua. 2014. Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2014, Hal. 353-362.
- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Dwi, Wahyuni.2014. Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8 No.1.
- Fajar, Hidayat. Tanpa Tahun. Pengaruh Pendidikan Dan pelatihan (diklat) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan). Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol3, No.11, Hal 1809-1813.
- Ni Nyoman Supiatni. 2011. Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 7 no.2.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya