

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri

Anik Qurniatin Arrofi<sup>1</sup>, Sasi Utami<sup>2</sup>, Nur Laely<sup>3</sup>, IGG Heru Marwanto<sup>4</sup>

Universitas Kadiri -<sup>1</sup>[qurniaabadijaya@gmail.com](mailto:qurniaabadijaya@gmail.com)

-<sup>2</sup>[2sasi@unik-kediri.ac.id](mailto:2sasi@unik-kediri.ac.id)

-<sup>3</sup>[3nurlaely@unik-kediri.ac.id](mailto:3nurlaely@unik-kediri.ac.id)

-<sup>4</sup>[herumarwanto@unik-kediri.ac.id](mailto:herumarwanto@unik-kediri.ac.id)

**Abstrak**— The purpose of this study is to ascertain at Bank Jatim, Syariah Kediri Branch, the effects of job training, competency, and work discipline on employee performance. Following the scientific ideas of concreteness, objectivity, measurability, rationality, and systematicity, this study uses a quantitative research approach since the data consists of numbers and is investigated using statistical techniques. While the sample consists of a part of the employees—specifically, 75 individuals/respondents—the population considered in this study comprises 93 employees of Bank Jatim, Syariah Kediri Branch. Questionnaires, observations, and interviews constitute among the data gathering techniques. Validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial significance tests (t-test), simultaneous significance tests (f-test), and coefficient of determination comprise the data analysis techniques. The t-test value for job training of 2.947, which is higher than the t-table value of 1.66671, with a significance value of 0.004, shows that job training has an effect on employee performance. Consequently, it can be said that H1 is approved, so demonstrating the impact of work training on Bank Jatim, Syariah Kediri Branch, staff performance. The t-test result for competence of 2.554, which is higher than the t-table value of 1.66571, with a significant value of 0.013, shows how influence competence has on employee performance. Therefore, it can be said that H2 is acknowledged, thereby reflecting the impact of competency on Bank Jatim, Syariah Kediri Branch, staff performance. The t-test result for work discipline of 2.034, which is higher than the t-table value of 1.66571, with a significant value of 0.035, shows how influence of work discipline affects employee performance. Therefore, it can be said that H3 is approved, thereby demonstrating the effect of work discipline on Bank Jatim, Syariah Kediri Branch, employee performance.

**Keywords:** *Job training, competence, work discipline, employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini, perusahaan besar sangat dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan bisnis, terutama dalam hal penetapan harga, sebagai akibat dari kemajuan yang terjadi dalam bidang teknologi, politik, dan ekonomi. Bisnis yang tidak dapat membayar kebutuhan hidup biasanya membuat barang murah dan berkualitas rendah. Jika pekerja ingin menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja mereka, mereka hanya perlu melakukannya dengan cara yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah bukti kemampuan mereka untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi perusahaan atau kelompok mana pun, yang terdiri dari orang-orang yang telah mencurahkan waktu, semangat, kreativitas, dan upaya mereka untuk suatu organisasi. Hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan pelatihan. Membantu orang memperoleh keterampilan yang lebih baik sehingga mereka dapat unggul dalam bidang tertentu adalah tujuan terapi. Pelatihan juga membuat tubuh manusia berfungsi lebih baik, yang memungkinkan untuk mempertahankan keterampilan dan kemampuan yang telah dipelajari. Tujuan dari program pelatihan adalah untuk memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas di tempat kerja. Ada delapan kriteria standar yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan proyek atau program. Kriteria pertama adalah kriteria validitas, yang didasarkan pada temuan survei yang dilakukan oleh peserta terapi. Kriteria kedua adalah standar pembelajaran yang diperoleh selama proses pendidikan. Kriteria ketiga, kinerja, dibuat dengan menilai prestasi kerja untuk mengevaluasi tingkat kinerja peserta baik sebelum maupun sesudah pelatihan. Kriteria utama adalah keberhasilan. Mereka percaya bahwa pelatihan dapat meningkatkan semangat tim, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja. Akibatnya, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Sesi pelatihan dianggap dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan, mengurangi absensi dan pergantian, dan meningkatkan pengambilan keputusan kerja. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk

meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Semuanya Semua karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan mereka sendiri. Pemimpin harus menyadari ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka untuk posisi mereka. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019: 195) menyatakan bahwa komponen ini memiliki kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan nilai layanan institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, tempat kerja harus dirancang sehingga pekerja merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik harus terdiri dari lingkungan yang bersih, aman, sehat, dan produktif. Yang tidak kalah penting dari peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah karyawannya. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" adalah topik penelitian yang menjanjikan dan telah diteliti secara menyeluruh. Pendidikan dan pembelajaran adalah kebutuhan kedua. Kriteria kinerja, kriteria ketiga, dibuat dengan menilai prestasi kerja peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Kriteria utama adalah keberhasilan. Mereka percaya bahwa pelatihan dapat meningkatkan semangat tim, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja. Akibatnya, sejumlah besar perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang disponsori perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi, dan pengambilan keputusan kerja. Sebagian besar orang percaya bahwa sesi pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Kebutuhan dan keinginan setiap pekerja unik. Pemimpin harus menyadari ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka untuk posisi mereka. Hubungan yang baik dan bertahan lama antara manajemen dan karyawan memengaruhi disiplin kerja. Karyawan akan sangat termotivasi untuk bekerja jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan mereka yang bekerja. Asibuan (2019: 195) mengatakan bahwa elemen-elemen ini memiliki kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan nilai layanan institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai" adalah salah satu topik penelitian yang menjanjikan dan telah diteliti secara menyeluruh. Mereka percaya bahwa pelatihan dapat meningkatkan semangat tim, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja. Akibatnya, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Sesi pelatihan dianggap dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan, mengurangi absensi dan pergantian, dan meningkatkan pengambilan keputusan kerja. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Kebutuhan dan keinginan setiap pekerja unik. Pemimpin harus memiliki pemahaman ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka untuk pekerjaan mereka. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019: 195) menyatakan bahwa komponen ini memiliki kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan nilai layanan institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus

memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Studi yang menjanjikan berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" telah dilakukan secara menyeluruh. Untuk menetapkan standar kinerja, prestasi kerja karyawan dievaluasi. Kriteria utama adalah keberhasilan. Mereka percaya bahwa pelatihan dapat meningkatkan semangat tim, yang berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja. Akibatnya, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132).

Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi, dan pengambilan keputusan kerja. Sebagian besar orang percaya bahwa sesi pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Semua karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang unik. Manajer harus memahami ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan perusahaan mereka untuk posisi mereka. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan yang baik dan bertahan lama antara manajemen dan karyawan. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, karyawan akan sangat termotivasi untuk bekerja. Akibatnya, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi, dan pengambilan keputusan kerja. Sebagian besar orang percaya bahwa sesi pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Kebutuhan dan keinginan setiap pekerja unik. Pemimpin harus menyadari ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka untuk posisi mereka. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019:195) mengatakan bahwa komponen-komponen ini dapat memberikan layanan terbaik dan meningkatkan nilai layanan yang diberikan oleh institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Selain itu, tingkat kecanggihan peralatan, sarana, dan prasarana yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah orang-orang yang melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sebuah penelitian yang sangat menjanjikan berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" telah dilakukan. Banyak bisnis mencoba meningkatkan produktivitas karyawan mereka dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi absensi, dan pengambilan keputusan kerja. Pelatihan dianggap dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan. Pelatihan sangat penting untuk karyawan baru dan lama karena membantu meningkatkan kinerja keduanya di tempat kerja saat ini dan di masa depan. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Kebutuhan dan keinginan setiap pekerja unik. Pemimpin harus menyadari ini sebelum mereka dapat memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka untuk posisi mereka. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019:195) mengatakan bahwa komponen-komponen ini dapat memberikan layanan terbaik dan meningkatkan nilai layanan yang diberikan oleh institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin,

kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sebuah penelitian yang sangat menjanjikan berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" telah dilakukan. Banyak bisnis mencoba meningkatkan produktivitas karyawan mereka dengan memberi mereka kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang disponsori oleh perusahaan (Wursanto, 2021: 132). Sesi pelatihan dianggap dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan, mengurangi absensi dan pergantian, dan meningkatkan pengambilan keputusan kerja. Pelatihan meningkatkan kinerja kerja saat ini dan masa depan, jadi sangat penting untuk karyawan baru dan lama. Menemukan cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan jujur dan penuh dedikasi adalah tujuan utama kepemimpinan organisasi. Kebutuhan dan keinginan setiap pekerja unik. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019:195) mengatakan bahwa komponen-komponen ini dapat memberikan layanan terbaik dan meningkatkan nilai layanan yang diberikan oleh institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Studi yang menguntungkan berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" telah dilakukan secara menyeluruh. Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu pimpinan memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka di tempat kerja. Untuk melakukan ini, mereka harus memahami bahwa setiap pekerja memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019: 195) menyatakan bahwa komponen ini memiliki kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan nilai layanan institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Melalui pelatihan dan pendidikan, disiplin, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Studi yang menguntungkan berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri" telah dilakukan secara menyeluruh. Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu pimpinan memahami dan memenuhi keinginan majikan mereka di tempat kerja. Untuk melakukan ini, mereka harus memahami bahwa setiap pekerja memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Disiplin kerja dipengaruhi oleh hubungan manajemen-karyawan yang baik dan bertahan lama. Jika ada hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, mereka akan sangat termotivasi untuk bekerja. Asibuan (2019: 195) menyatakan bahwa komponen ini memiliki kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan meningkatkan nilai layanan institusi. Kinerja karyawan akan sebanding dengan penerapan disiplin kerja. Selain itu, tempat kerja yang ideal sangat penting. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik harus memiliki karyawan yang merasa aman, sehat, dan puas saat melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga harus memiliki lingkungan yang bersih, aman, dan produktif. Tidak hanya peralatan, sarana, dan prasarana yang canggih yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga karyawan yang bekerja. Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif karena data penelitian adalah kuantitatif dan akan dianalisis dengan metode statistik. Selain itu, penelitian ini memenuhi beberapa standar akademik, yaitu spesifik, obyektif, terbuka, rasional, dan sistematis. dalam alam. Penelitian ini menggunakan 93 anggota staf Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri sebagai sampel, dengan 75 orang yang dipilih sebagai sampel. Dengan demikian, setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, metode pemilihan sampel yang tidak bergantung pada

kemungkinan. Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh tiga variabel independen dalam penelitian ini: pelatihan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3). pengumpulan data melalui observasi, survei, angket, dan dokumentasi. Penulis menggunakan metode analisis data berikut untuk menguji validitas dan reliabilitas: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, analisis regresi linier berganda,  $R^2$ , t, dan F. Analisis data ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan solusi produk dan layanan statistik (SPSS) versi 20.0.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

. Validitas pernyataan diuji dengan membandingkan nilai korelasi ( $\rho$ ) dengan nilai tabel ( $r_{tabel}$ ). Nilai  $r$  tabel sebesar 0,227 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel 75.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
Pelatihan Kerja (X1)	X1	0,803	0,2272	Valid
	X2	0,824	0,2272	Valid
	X3	0,663	0,2272	Valid
	X4	0,767	0,2272	Valid
Kompetensi (X2)	X1	0,774	0,2272	Valid
	X2	0,768	0,2272	Valid
	X3	0,783	0,2272	Valid
	X4	0,733	0,2272	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X1	0,710	0,2272	Valid
	X2	0,833	0,2272	Valid
	X3	0,783	0,2272	Valid
	X4	0,761	0,2272	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1	0,861	0,2272	Valid
	Y2	0,821	0,2272	Valid
	Y3	0,860	0,2272	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel Uji Validitas Pertama Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan benar karena nilai korelasi pernyataan lebih besar dari nilai tabel. 0,227 yang berarti pernyataan tersebut dapat digunakan untuk memperkirakan variabel-variabel seperti pelatihan kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan paket SPSS lunak versi 20.0 dengan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan kerja	0,763	0,70	Reliabel
Kompetensi	0,760	0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,775	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,797	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Reliabilitas Kedua Seluruh variabel dalam penelitian ini (beban kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai) dianggap reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan pernyataan responden yang konsisten terhadap setiap hal yang faktual.

##### Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov (KS) digunakan untuk memeriksa apakah suatu data normal. Data residu dianggap berdistribusi normal apabila tingkat signifikansi KS lebih besar dari 0,05. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
	Mean	0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.67251478
	Absolute	.103
Most Extreme	Positive	.050
Differences	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.892
Asymp. Sig. (2-tailed)		.404

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Data pada penelitian ini berdistribusi normal seperti terlihat pada Tabel 3 Hasil Uji Normalitas dengan Asymp. tanda tangan. (2-tailed) bernilai 0,404, lebih dari 0,05.

### Uji Multikolonieritas

Adanya korelasi yang signifikan antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan uji multikolonieritas. Indikator multikolonieritas adalah nilai toleransi kurang lebih kecil atau VIF > 10. Hasil uji multikolonialisme disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,533	1,875	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompetensi	0,635	1,575	Tidak terjadi multikolonieritas
Displin	0,758	1,319	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4 Evaluasi Multikolonialisme Nilai toleransi pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja semuanya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi.

### Uji Heteroskedestisitas

Adanya sisa heteroskedastisitas dideteksi dengan melakukan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Tingkat signifikansi di atas 10% menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan nilai di bawah 5% menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan	2,947	0,833	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	2,554	0,302	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Displin	1,034	0,171	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Melihat Heteroskedestisitas pada Tabel 5 Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi karena tingkat signifikansi masing-masing variabel (pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja) lebih dari 0,05.

### Uji Autokorelasi

Adanya sisa korelasi yang signifikan ditentukan dengan melakukan uji autokorelasi menggunakan uji Run. Tidak terjadi autokorelasi dan residu dianggap kosong jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berikut tabel hasil uji autokorelasi:

### Uji Autokorelasi

Adanya sisa korelasi yang signifikan ditentukan dengan melakukan uji autokorelasi menggunakan uji Run. Tidak terjadi autokorelasi dan residu dianggap kosong jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berikut tabel hasil uji autokorelasi:

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

Test Value <sup>a</sup>	Unstandardized Residual
	.32615
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	37
Z	-.347
Asymp. Sig. (2-tailed)	.728

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Asymp. Sig sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05 maka nilai tesnya sebesar 0,32615. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini dan terdapat residu yang nyata.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda Linier Untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan analisis regresi linier melengkung. Dengan menggunakan alat analisis data SPSS 20, digunakan model regresi berganda untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan variabel independen pelatihan (X1), keterampilan (X2), dan disiplin kerja (X3). Hasil analisis regresi ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	1.605
Pelatihan	.324
Kompetensi	.246
Disiplin	.173

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Berikut rumus regresi gabungan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$   $KK = 1,605 + 0,324 X_1 + 0,246 X_2 + 0,073 X_3 + e$ ,

berdasarkan tabel di atas. Penjelasan persamaan regresi:

- Selain itu, konstanta (a) besar 1,605 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,605 jika variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja sama sekali tidak ada.
- Jika variabel disiplin kerja dan kompetensi dianggap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,324 sebelum koefisien regresi variabel pelatihan kerja (b1) sebesar 0,324.
- Jika variabel disiplin kerja dan kompetensi dianggap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,246 sebelum koefisien regresi variabel kompetensi (b2) sebesar 0,246.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,173 sebagai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (b3) sebesar 0,173 sebelum pelatihan kerja dan kompetensi dianggap konstan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Estimasi Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Berikut tabel hasil uji R<sup>2</sup> yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada software SPSS 20.0:

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin-Watson
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.392	1.707	1.558

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 7 Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Nilai customized R-squared sebesar 0,416 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin menjelaskan 41,6% varians kinerja pegawai. Variabel selanjutnya dalam model mempengaruhinya.



**Uji ttest (Uji Parsial)**

Hasil pengujiannya dapat dilihat di bawah ini:

Variabel	Thitung	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja	2,947	0,004	Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Kompetensi	2,554	0,013	Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	2,034	0,035	Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Analisis hipotesis berikut berdasarkan hasil uji t: a. Pelatihan Kerja Pembelajaran: Hasil uji t sebesar 2,947 lebih signifikan daripada hasil t tabel sebesar 1,66571, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 untuk uji probabilitas. B. Pengujian Variabel Kompetensi: Hipotesis alternatif (H1) diterima karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan karyawan mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan. Nilai t hitung sebesar 2,554 lebih besar signifikan daripada nilai t tabel sebesar 1,65765, dengan tingkat signifikansi 0,013, yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis alternatif (H2) diterima karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

**Uji Ftest (Uji Silmultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F:

**Tabel 8 Hasil Uji Statistik F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.746	3	49.249	16.892	.000 <sup>a</sup>
	Residual	207.001	71	2.916		
	Total	354.747	74			

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji FNilai F hitung sebesar 16,892 lebih besar dari nilai F kritis sebesar 3,12 (dengan df1 = 2 dan df2 = 72) yang berarti H0 ditolak. dan H1 diterima. Artinya model regresi yang dibuat layak digunakan karena seluruh variabel independen (pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan****Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri**

Pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Nilai p-value sebesar 0,004, nilai t-hitung sebesar 1,66571, dan nilai t-hitung sebesar 2,947, masing-masing lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,6577. Dari semua hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring dengan jumlah program pelatihan kerja yang diterima. Pelatihan di tempat kerja membantu karyawan memahami dan menerapkan pengetahuan yang relevan serta cara perusahaan memanfaatkan kekuatan, kemampuan, dan sifat karyawan untuk mencapai tujuan.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri**

**Pe** Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri, dengan nilai t hitung sebesar 2,554 yang lebih besar dari tabel nilai t sebesar 1,66571 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013. Jika kompetensi tersedia, ini meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan dan motivasi karyawan sangat memengaruhi prestasi kerja mereka. Karyawan yang lebih tinggi akan dengan mudah menerima delegasi dari perusahaan.**ngaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri**

Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. Dengan nilai signifikan 0,035 dan nilai t 2,034 yang lebih besar dari nilai kritis tabel 1,66571, pelatihan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini



mengkonfirmasi hasil penelitian Safitri (2018), yang menemukan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dapat menunjukkan kinerja yang optimal, dan disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pelatihan kerja di Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri berdampak positif pada kinerja pegawai. Pelatihan yang baik dapat membantu karyawan memahami sikap, keterampilan, dan etika kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Kualitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensinya; karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, disiplin kerja mempengaruhi kinerja; karyawan dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan memahami dan mengikuti kebijakan dan aturan perusahaan.

### Saran

. Untuk meningkatkan nilai bisnis, penulis menyarankan agar Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri meningkatkan pelatihan kerja. Selain itu, perusahaan harus menerapkan peraturan yang lebih ketat untuk meningkatkan disiplin karyawan. Diharapkan disiplin ini akan meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, responden disarankan untuk meningkatkan pengawasan mereka dan menentukan jumlah responden yang tepat untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irfan. (2018). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2020). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hariawati, Erlina (2019), "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk". *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu Universitas Pembangunan Pasca Budi*, Medan, Vol. 2 No. 1 Mei.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2018) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE.
- Puspitawati, D., Laely, N., Sustiyatik, E., & Marwanto, I. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Penimngkatan Karir Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Pasar Baru Pare. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi of kemdikbud*, 5(2), 231-248.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, James G. dan Barbara S. Jones. (2018). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Mandar Maju.
- Salidin, Samsudin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Satrohadiwiyo. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sihombing. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradya Pramitha.
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 172-190.
- Siswanto, Bejo. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistien, S., Marwanto, IH, Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* , 5 (2), 214–230. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4047>
- Supiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Triyaningsih, Retno. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang: Unnes Press.
- Umar, Husein. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Oragnisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vebiyanti, Helen. (2019). *Hubungan Persepsi Karyawan terhadap Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Wursanto, Ig. (2019). *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.