
Kinerja Karyawan : Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt . Ik Precision Indonesia Cikarang Bekasi)

Dadang Heri Kusumah
Email: dadangherikusumah3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IK Precision Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 190 responden dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan diuji dengan metode analisis data secara komputersasi SPSS.

Hasil penelitian ini terbukti dengan pengujian hipotesis yaitu : Uji T untuk menguji dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Sedangkan Uji F untuk menguji variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat.

Uji T untuk variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh t hitung =3,083 > t tabel yaitu 1,973 dengan nilai signifikan sebesar (0,002 < 0,05) dan untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t hitung 6,304 > t tabel yaitu 1,973 dengan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F hitung 46,855 > F tabel 3,04 dengan nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,005) maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB 1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang baik, sedangkan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah salah satu hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan

PT IK Precision Indonesia merupakan perusahaan Jepang yang sedang berkembang. Seperti yang kita ketahui perusahaan Jepang adalah perusahaan yang dikenal dengan kedisiplinannya dan etos kerja yang tinggi. Namun hal ini belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan PT IK Precision Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian terhadap data sekunder untuk claim customer setiap bulannya masih meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan, kurangnya pelatihan kerja dan penerapan budaya disiplin di lingkungan perusahaan

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Patricia M Sahanggamu, Silvy L Mandey (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sopar sihar Imanuel Siagian (2015) berdasarkan penelitian bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara variabel Pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Harry trijanuar (2016) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Pentingnya pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta membandingkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IK Precision Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, ada beberapa masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Adapun masalah-masalah tersebut di identifikasikan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IK PRECISION INDONESIA?
2. Apakah Disiplin Kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IK PRECISION INDONESIA?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IK PRECISION INDONESIA?

BAB II KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan - ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera (Priansa, 2016).

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:182-183) dalam (Priansa, 2016) diantaranya:

1. Tujuan dan Sasaran

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap organisasi dalam mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan bagi pegawainya. Hal ini dilakukan organisasi agar pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan yang organisasiwajibkan bagi pegawai akan lebih efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan tersebut akan dibawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir penelitian itu?

2. Pelatih

Keprofesional pelatih merupakan sebuah keharusan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan alat organisasi yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pegawai yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih / pengajarnya tidak *qualified* dibidangnya?

3. Materi

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh organisasi bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

4. Metode

Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga organisasi harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan mereka. Karena tingkatan usia para pegawai yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

5. Peserta

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pegawai tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot

akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) terdiri dari beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Priansa, 2016).

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999:271-272) dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

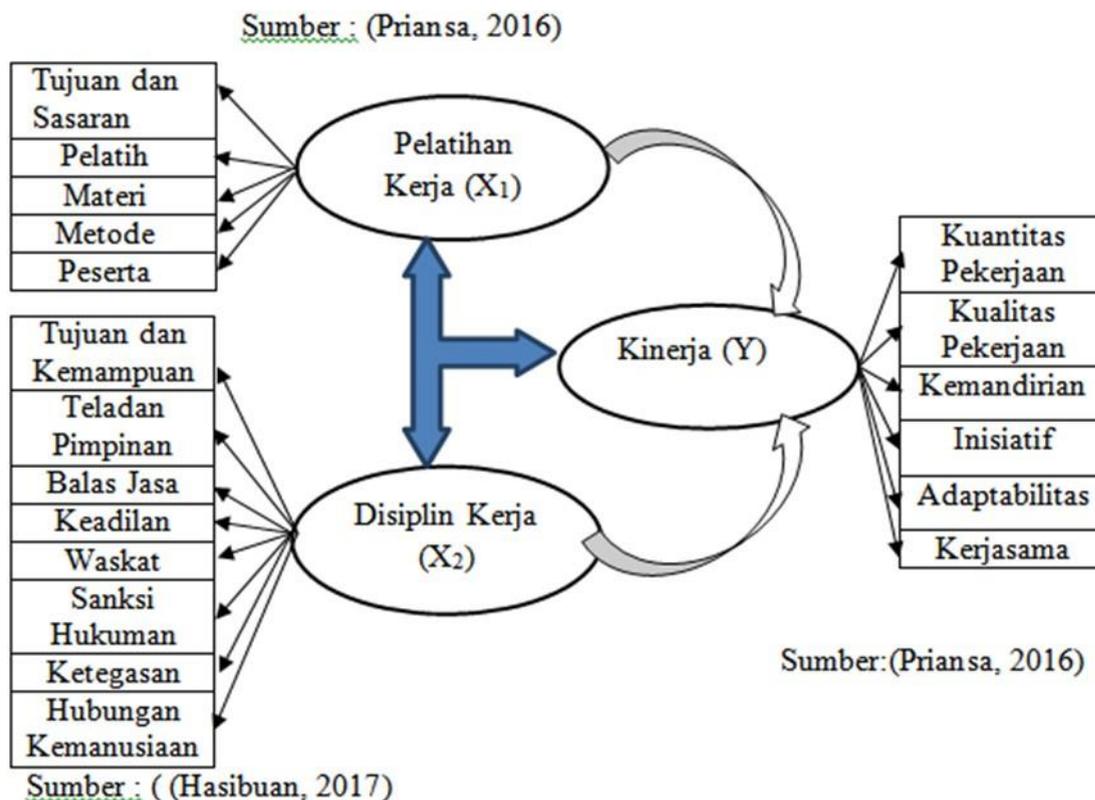
2. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. **Kemandirian (*Dependability*)**
Kemandirian berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. **Inisiatif (*Initiative*)**
Inisiatif berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. **Adaptabilitas (*Adaptability*)**
Adaptabilitas berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. **Kerjasama (*Cooperation*)**
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. IK Precision Indonesia berjumlah 360 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *propability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* dan populasi sebesar 360 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah jenis angket yang mengukur skala interval 1-5 alternatif jawaban.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan perhitungan penulis menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22* yang digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut desain penelitian :



BAB IV PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan taraf signifikan 5% adalah 0,1424. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data. Dan untuk hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6. Maka variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Berikut table uji reabilitas :

Tabel Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,853	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,818	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,6	Reliabel

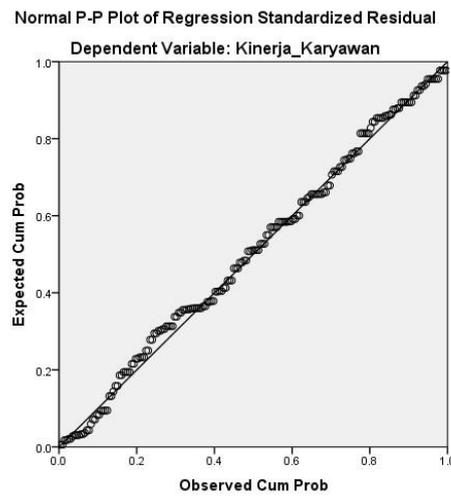
2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas secara grafik menghasilkan grafik *Normal P-P Plot* dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar dibawah. Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik *Normal P-P Plot* menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 5.11

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian diolah, 2018

B. Uji Linearitas

Untuk membaca hasil uji linieritas ini, langkah awal kita tentukan hipotesis dan kriteria pengujian hipotesis:

Ho: Tidak terdapat hubungan linier variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Ha: Terdapat hubungan linier variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Kriteria pengujian:

Ho diterima jika nilai Sig. Deviation From Linearity < 0,05

Ho ditolak jika nilai Sig. Deviation From Linearity > 0,05

Tabel 5.12

Anova Uji Asumsi Linieritas Pelatihan Kerja_Kinerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Pelatihan_kerja	Between Groups	(Combined)	634.568	13	48.813	2.475	0.004
		Linearity	338.444	1	338.444	17.162	0
		Deviation from	296.124	12	24.677	1.251	0.252
		Linearity					

Within Groups	3470.8	176	19.72		
Total	4105.368	189			

Sumber : Data penelitian diolah,2018

**Tabel
5.13**

Anova Uji Asumsi Linieritas Disiplin Kerja_Kinerja Karyawan

**ANOVA
Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	(Combined)	539.698	15	35.98	1.756	0.045
	Between Groups	71.409	1	71.409	3.485	0.064
	Deviation from Linearity	468.289	14	33.449	1.632	0.075
	Within Groups	3565.67	174	20.492		
Total		4105.368	189			

Sumber : Data penelitian diolah,2018

C. Uji Autokolerasi

Nilai *Durbin-Watson* hasil perhitungan sebesar $DW = 2.042$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

**Tabel
5.14**

Model Summary Uji Asumsi
Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.578 ^a	.334	.327	3.760	2.042	

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data penelitian
diolah,2018

D. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance dari kedua variabel yaitu $0,738 > 0,05$ dan nilai VIF dari kedua variabel yaitu $1,355 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas :

**Tabel
5.15**

*Coefficient Uji Asumsi
Multikolinieritas*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.031	4.707		1.919	0.057		
¹ Pelatihan Kerja	0.301	0.098	0.214	3.083	0.002	0.738	1.355
Disiplin Kerja	0.446	0.071	0.438	6.304	0	0.738	1.355

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

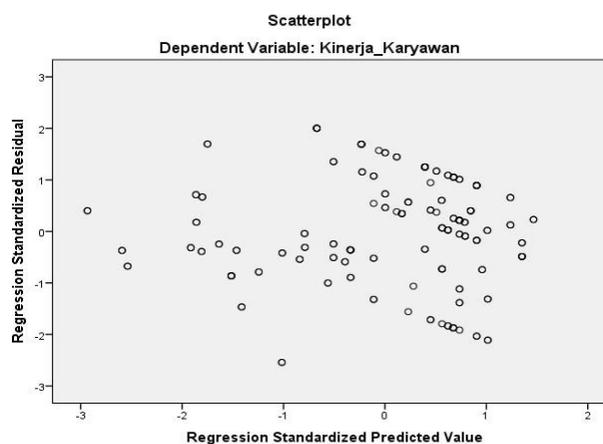
Sumber : Data penelitian diolah,2018

E. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, linearitas, autokolerasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini. Gambar scatterplot dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar
5.16**

Scatter plot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber : Data penelitian diolah,2018

3. Analisis Regresi Linier Berganda

A. Uji F (Uji Signifikansi Silmutan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X1) dengan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.17

Anova Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1324.608	2	662.304	46.855	.000 ^b
	Residual	2643.266	187	14.135		
	Total	3967.874	189			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

Sumber : Data penelitan yang diolah, 2018

Sebelumnya telah diketahui hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas :

Di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $46,855 > F$ tabel 3,04, maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Uji T (Hipotesis)

Analisis regresi linier ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.18

Coefficients Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.031	4.707		1.919	0.057
1	Pelatihan_Kerja	0.301	0.098	0.214	3.083	0.002
	Disiplin_Kerja	0.446	0.071	0.438	6.304	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

1. Pengujian koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1)
 Sebelum melakukan pengujian telah diketahui hipotesis sebagai berikut :
 Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha : Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data di atas :

Diketahui bahwa nilai sig untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung untuk variabel pelatihan kerja sebesar $3,083 > t$ tabel yaitu 1,973 maka Ho ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2)
 Sebelum melakukan pengujian telah diketahui hipotesis sebagai berikut :
 Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data di atas :

Diketahui bahwa nilai sig untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $6,304 > t$ tabel yaitu 1,973 maka Ho ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	0.334	0.327	3.76

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai R Square sebesar 0,334 hal ini mengandung arti pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IK Precision Indonesia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IK Precision Indonesia.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. IK Precision Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, Y. A. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Utara* (Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol.1 No.1 ed.). Banjarmasin: STIA Bina Banua Banjarmasin.

Ali, E. M. (2012). *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: Pt. Multicerdas Publisihing.

Bharata, A. (2016). Pengaruh Kompensas dan Pelatihan, Menuju Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Ilmu dan Teknologi (PUSPIPTEK). *Journal The Winners*, 17, 1.

Bintarti, S. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Diantari, I. A., & Yuniari, N. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk Cabang Denpasar . *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3.

Fath, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, 11.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IEM SPSS 17* (edisi 5 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 5 ed.). Yogyakarta: BPFPE Pers.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA. *Jurnal EMBA*, 2(Manado), 4.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Melinda Susan Rugian, I. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5, 2.
- Patricia M Sahanggamu, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 2, 4.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV ALFABETA.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, Marzuki, & Soesatyo, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin pada Kinerja Karyawan pada CV Bintang Pulau timur di Surabaya. *Journal of Global Economics*, Vol. 5, No. 3.
- Siagian, S. S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Internasional Motor Daihatsu Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4, 9.
- Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*, 7, 11.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & PT, E. G. (2016, Maret). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima . *Journal Unpand*, 2.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.

- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suniastuti, N. P., & Suana, I. W. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1, No 1.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerjaserta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip*, VII.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, ISSN : 2302-2019, 4, 10.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Indonesia Kreatif*, ISSN 2597-8950, 2, 1.