

Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

N. Lilis Suryani, S.E., M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen00437@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (variabel X^1) dan disiplin (variabel X^2) dengan kinerja karyawan (variabel Y). Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin dengan kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kuantitatif karena data yang didapat berbentuk angka-angka dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi yang berjumlah 35 orang/responden. Data yang penulis dapatkan dari metode observasi, wawancara dan data kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,508$, uji reliabilitas variabel $X^1 = 0,757$, uji reliabilitas variabel $X^2 = 0,569$, uji reliabilitas variabel Y = 0,663, data tersebut dikatakan reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yang sebesar 0,334. Untuk uji koefisien determinasi ($KD = r^2 \cdot 100\%$) didapat hasil sebesar = 25,80% yang artinya variabel X^1 dan variabel X^2 berpengaruh dengan variabel Y sebesar 25, 80%, sedangkan 74,20% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dan uji Simultan di dapati f_{hitung} sebesar = 5,5652, yang artinya variabel Pelatihan dan disiplin secara Simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.karena nilai f_{hitung} (5,5652) lebih besar dari nilai f_{tabel} (3,30). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manajemen yang baik adalah ketika seluruh sistem keorganisasian berjalan sesuai peranan dan fungsinya masing-masing, baik dari segi perencanaan nya maupun aktualisasi dari apa yang telah di rencanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Melihat hal ini sumberdaya manusia (SDM) yang di anggap sebagai hal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan haruslah memiliki kapasitas dan kemampuan yang mempuni untuk mengaplikasikan segala hal yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang di inginkan secara maksimal, efektif dan efisien.

Hasil dari sebuah kinerja sangatlah penting karena dapat kemampuan nya agar dapat bertahan di tengah kemajuan zaman dan ketatnya persaingan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang cakap dan profesional organisasi perusahaan juga harus memiliki system yang baik, terutama sistem rekrutmen yang di mulai dari proses seleksi, penerimaan, berbagai tes – tes, penempatan, sampai ke tahap pengembangan. Kemudian upaya lain yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan

Menurut Wexley dan Yukl yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangku Negara (2013:43) mengatakan bahwa pelatihan merupakan istilah yang berhubungan

menentukan sejauh mana keberhasilan sebuah perencanaan kerja dapat berjalan. Aturan-aturan yang di susun dalam struktur keorganisasian perusahaan juga merupakan bagian dari cara sebuah instansi untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan membentuk komitmen kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan yang di miliki oleh sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting di perhatikan oleh organisasi perusahaan di tengah persaingan teknologi yang semakin maju dari zaman ke zaman. Jika perusahaan tidak mengantisipasi hal tersebut, maka itu akan menghambat sebuah perencanaan manajemen. Untuk itu organisasi atau perusahaan di tuntut untuk memiliki Sumber daya Manusia yang cakap dan mampu untuk bisa mengembangkan

dengan usaha-usaha berencana yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Selain kemampuan para karyawan yang harus di tingkatkan, pola sikap atau disiplin juga penting di miliki oleh seluruh karyawan, karena sikap di siplin tersebut juga dapat menunjang peningkatan kinerja yang akan di hasilkan oleh seorang karyawan.

Biasanya dalam sebuah perusahaan terdapat budaya-budaya yang telah ada dalam lingkup kerja karyawan, dalam hal ini, budaya atau kebiasaan yang hadir terkait dengan disiplin adalah bagaimana para karyawan dapat melakukan disiplin yang baik dalam bekerja sehingga

mereka dapat memaksimalkan hasil dari kinerja mereka dengan baik pula. Contohnya dengan datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, istirahat pada waktunya, dan pulang juga pada waktu yang ditentukan. Inilah yang menjadi tugas yang penting untuk sebuah perusahaan untuk membangun kondisi disiplin kerja yang baik, sehingga seluruh karyawan dapat memiliki kesadaran untuk melakukan disiplin dalam bekerja.

Singodimedjo (2002), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap disiplin dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat hal ini maka penulis melihat bagaimana kesadaran pegawai yang ada pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance untuk melakukan disiplin dalam pekerjaan merupakan hal yang sulit dilakukan oleh individu karyawan, selain minimnya kesadaran untuk melakukan disiplin, keadaan dari lingkungan sekitar yang kurang mendukung juga bisa menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat kesadaran untuk disiplin tersebut.

Dari sudut pandang ini dapat dilihat bagaimana hasil kinerja para karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance yang

memiliki masalah dengan disiplin, semakin rendah kesadaran para karyawan terhadap disiplin maka kinerja mereka bisa dipastikan kurang baik bahkan bisa dikatakan buruk, namun sebaliknya semakin tinggi tingkat kesadaran para karyawan terhadap disiplin maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. mangkunegara (2013 : 67).

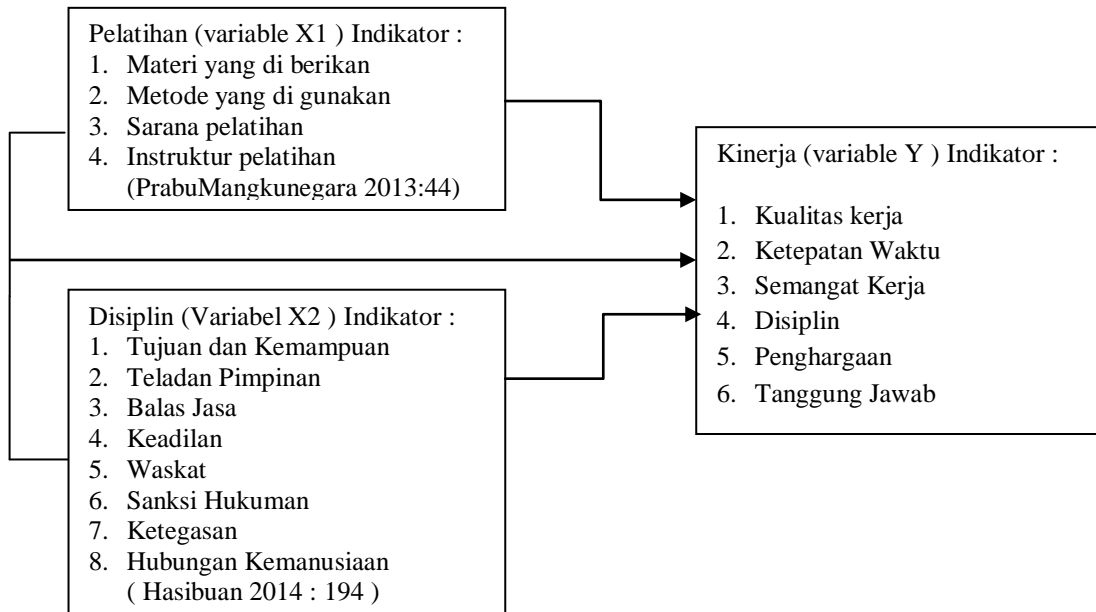
Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance?

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian di bawah ini :



Gambar 1.1
Kerangka berfikir

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesa penelitian, yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance
2. H2 : Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance
3. H3 : Terdapat pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan atau training, memiliki makna sebagai kegiatan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada seseorang dalam upaya meningkatkan kapasitas dirinya di tempat kerja atau

tempatnya beraktivitas. Pada perkembangan berikutnya, terjadi pergeseran paradigma yang mengemukakan bahwa meningkatkan kapasitas seseorang lebih baik di gunakan istilah belajar atau learning, karena pelatihan hanya berbicara seputar organisasi sedangkan belajar berbicara tentang manusia.

Dalam organisasi pelatihan lebih banyak di lakukan untuk tingkat karyawan (manajemen) supervisor kebawah, karena setiap pelatihan di maksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Mondy (2011 :210) pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang di rancang untuk memberikan pembelajaran, pengalaman, dan keterampilan yang di butuhkan selama ini. Untuk meningkatkan penghasilan perusahaan tertentu.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah di laksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) mengutip pendapat Keith Davis (1985:366) mengemukakan bahwa “discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin dapat di artikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedomam-pedomam organisasi.

Jadi dapat di katakan “Kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan Masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5). Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atas

lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu: (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara instansi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau berkelompok (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang

Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak dan sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut. (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral, etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. Jln. Ir. H. Juanda. No. 50, Ruko Ciputat Indah Permai Blok D/23. Ciputat. Tangerang.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance, dilakukan dengan menggunakan metode Deskriptif dengan teknik survey, yang dalam hal ini pengertian deskriptif menurut Winarno Surakhmad (2005 : 139) bahwa :

‘Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan demikian, metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif, diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, interview, angket, observasi, atau teknik test’.

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian yang dilakukan penulis dengan cara melihat langsung kegiatan yang dilakukan pada obyek penelitian, mencatat, menganalisis, menyimpulkan, serta menggunakannya sebagai bahan penyusunan tesis ini.

Pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis statistik yang dipakai dalam penelitian adalah statistik non parametrik. Menurut Sugiyono (2007:224):

“Statistik non parametrik digunakan untuk menguji hipotesis bila datanya berbentuk nominal atau ordinal, dan tidak berlandaskan asumsi bahwa distribusi data harus normal“.

Peneliti menggunakan statistik nonparametrik karena data yang diolah berbentuk ordinal.

C. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

Tahapan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni menentukan fokus penelitan, lokasi penelitian, mengumpulkan data-data dan mencari sumber-sumber data sesuai dengan kebutuhan penelitian, menentukan jumlah populasi/sampel yang akan dicari sebagai responden, menguraikan variabel-variabel penelitian, menyusun instrumen, selanjutnya dilakukan pengumpulan data dan kuesioner.

Selanjutnya tahapan menganalisis data yang sudah terkumpul. Tahap terakhir merupakan kesimpulan dan saran serta rekomendasi.

D. Defisiensi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian.

E. Sumber dan Cara Pengumpulan data/Informasi

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari

lembaga, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pegawai lembaga sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen lembaga dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

2. Cara Pengumpulan Data/Informasi

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepastakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari lembaga, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada lembaga baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh pegawai.

c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara

menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

F. Teknik Penentuan Data

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance yang populasi, yang berjumlah 35 orang.

Adapun jumlah sampel di tarik sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sample

G. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Rancangan Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

2. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif (variabel X) terhadap (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung > F_{tabel}, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak. Jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

JENIUS

signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima.

Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika

1. Uji Validitas

Tabel 4.1

Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Variabel Pelatihan (X1)

N o	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0.567	0.334	Valid
2	0.616	0.334	Valid
3	0.765	0.334	Valid
4	0.744	0.334	Valid
5	0.778	0.334	Valid
6	0.586	0.334	Valid

a. Uji Validitas Variabel Disiplin(X2)

Tabel 4.2

Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Variabel Disiplin (X2)

N o	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,422	0,334	Valid
2	0,357	0,334	Valid
3	0,622	0,334	Valid
4	0,497	0,334	Valid
5	0,625	0,334	Valid
6	0,444	0,334	Valid
7	0,468	0,334	Valid
8	0,491	0,334	Valid
9	0,412	0,334	Valid

b. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

$\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.3

Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)

N o	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0.518	0.334	Valid
2	0.782	0.334	Valid
3	0.655	0.334	Valid
4	0.734	0.334	Valid
5	0.595	0.334	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan(X₁)

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS
22

Berdasarkan hasil output diatas, maka r_{hitung} Cronbach's Alpha (0,757) lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu berdasarkan nilai $N = 35$ pada taraf Signifikansi 5% Maka di peroleh nilai sebesar (0,334).Dan dapat di simpulkan bahwa r_{hitung} Cronbach's Alpha = 0,757 > r_{tabel} =0,334.Artinya bahwa item angket pada Variabel Pelatihan (X₁)dengan jumlah 6 butir Pernyataan yang valid dapat dinyatakan Reliabel atau

terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Sehingga dapat di gunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.569	9

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan hasil output diatas, maka r_{hitung} Cronbach's Alpha (0,569) lebih besar jika di bandingkan dengan r_{tabel} yaitu berdasarkan nilai $N = 35$ pada taraf Signifikansi 5% Maka di peroleh nilai sebesar (0,334). Dan dapat di simpulkan bahwa r_{hitung} Cronbach's Alpha = 0,569 > r_{tabel} = 0,334. Artinya bahwa item angket pada Variabel Disiplin (X2) dengan jumlah 9 butir Pernyataan yang valid dapat dinyatakan Reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Sehingga dapat di gunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan hasil output diatas, maka r_{hitung} Cronbach's Alpha (0,663) lebih besar jika di bandingkan dengan r_{tabel} yaitu berdasarkan nilai $N = 35$ pada taraf Signifikansi 5% Maka di peroleh nilai sebesar (0,334). Dan dapat di simpulkan bahwa r_{hitung} Cronbach's Alpha = 0,663 > r_{tabel} = 0,334. Artinya bahwa item angket pada Variabel Kinerja (Y) dengan jumlah 5 butir Pernyataan yang valid dapat dinyatakan Reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Sehingga dapat di gunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

3. Uji normalitas

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pelatihan	.125	35	.187	.965	35	.326
disiplin	.141	35	.076	.970	35	.434
kinerja	.142	35	.073	.939	35	.054

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai Sig KS untuk Variabel Pelatihan (X1), Variabel Disiplin (X2), Variabel Kinerja (Y) secara berurutan yaitu 0,187; 0,076; dan 0,073 lebih besar daripada 0,05 atau 5% .Sehingga dapat di simpulkan ketiga Variabel tersebut dinyatakan berdistribusi Normal.

4. Uji Homogenitas

Tabel 4.8

Uji Homogenitas Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel Kinerja (Y)

Test of Homogeneity of Variances

kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.795	7	25	.133

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai Sig 0,133 lebih besar daripada 0,05 atau 5% .Sehingga dapat di simpulkan Variabel X1 dan Y tersebut dinyatakan Homogen.

a. Uji Homogenitas Variabel Disiplin (X₂) dan Variabel Kinerja (Y)

Uji Homogenitas untuk data Variabel Disiplin (X₂) dan Variabel Kinerja (Y) . Dengan menggunakan bantuan spss 22 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji Homogenitas Variabel Disiplin (X₂) dan Variabel Kinerja (Y)

Test of Homogeneity of Variances

kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.357	7	24	.055

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai Sig 0,055 lebih besar daripada 0,05 atau 5% .Sehingga dapat di simpulkan Variabel X1 dan Y tersebut dinyatakan Homogen.

b. Uji Homogenitas Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel disiplin (X₂)

Tabel 4.10

Test of Homogeneity of Variances

pelatihan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.132	7	24	.079

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai Sig 0,079 lebih besar daripada 0,05 atau 5% .Sehingga dapat di simpulkan Variabel X1 dan X2 tersebut dinyatakan Homogen.

5. Uji Korelasi Antara Pelatihan dan Disiplin dengan Kinerja

a. Korelasi Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.11

Korelasi Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.489 ^a	.239	.216	1.689	.239	10.362	1	33	.003

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai korelasi (R) antara X1 dan Y yaitu 0,489 terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,489. Artinya hubungan antara X1 dan Y terkategori Sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

b. Korelasi Variabel Disiplin (X₂) dan Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.12

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.346 ^a	.120	.093	1.616	.120	4.493	1	33	.042

a. Predictors: (Constant), disiplin

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai korelasi (R) antara X2 dan Y yaitu 0,346 terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,346. Artinya Hubungan antara X2 dan Y terkategori rendah karena berada pada interval 0,20 – 0,399

c. Korelasi Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel Disiplin (X₂)

Tabel 4.13

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.457 ^a	.209	.165	2.753	.209	8.729	1	33	.006

a. Predictors: (Constant), disiplin

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai korelasi (R) antara X1 dan X2 yaitu 0,457 terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,457. Artinya hubungan antara X1 dan X2 terkategori sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599

d. Korelasi Variabel Pelatihan (X₁) dan Variabel Disiplin (X₂) terhadap Variabel Kinerja (Y) .

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.508 ^a	.258	.211	1.693	.258	5.558	2	32	.008

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas di peroleh nilai korelasi (R) antara X1 dan X2 terhadap Y yaitu 0,508, terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,508. yang artinya Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y terkategori sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

6. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.15

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.114	3.685		3.016	.005
	pelatihan	.261	.107	.418	2.439	.020
	disiplin	.097	.107	.155	.906	.372

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS 22

Berdasarkan data di atas maka di peroleh : $\alpha = 11.114$, $\beta_1 = 0.261$ dan $\beta_2 = 0.097$ sehingga persamaan regresi gandanya dapat di tentukan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 11.114 + 0.261X_1 + 0.097X_2$$

Misalkan Variabel X1 (Pelatihan) = 20 dan Disiplin (X2) = 40 Maka Dapat di prediksi Nilai Kinerja (Y) yaitu :

$$\hat{Y} = 11.114 + 0.261X_1 + 0.097X_2$$

$$\hat{Y} = 11.114 + 0.261(20) + 0.097(40)$$

$$\hat{Y} = 20.214$$

JENIUS

Langkah-langkah dalam analisis linear berganda adalah:

a. Uji Parsial (uji t)

1) Uji Parsial X1 terhadap Y
 Sesuai dengan perhitungan korelasi diatas antar X1 terhadap Y yaitu 0,489 yang terkategori Sedang. Tahap berikutnya adalah untuk uji Parsial dengan mensubstitusikan nilai r ke persamaan t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,489\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,489)^2}} =$$

3.22039

dk (Drajat Kebebasan) = N-2-1 = 35-2-1 = 32 dan taraf signifikan sebesar 5% dengan metode 2 arah sehingga di peroleh t hitung = 3,22039. Lebih besar daripada t table yaitu 2,037 artinya variabel Pelatihan secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan. Maka dalam hipotesis Ha 1 di terima dan Ho 1 di tolak yaitu terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

2) Uji Parsial X2 terhadap Y
 Sesuai dengan perhitungan korelasi diatas antar X2 terhadap Y yaitu 0,346 yang terkategori Sedang. Tahap berikutnya adalah untuk uji Parsial dengan mensubstitusikan nilai r ke persamaan t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,346\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,346)^2}} =$$

2.27864

dk (Drajat Kebebasan) = N-2-1 = 35-2-1 = 32 dan taraf signifikan sebesar 5% dengan metode 2 arah sehingga di peroleh t hitung = 2,27864. Lebih besar daripada t tabel yaitu = 2,037 artinya variabel disiplin secara persial berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hipotesis Ha 2 di terima dan Ho 2 di tolak yaitu terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

b. Uji simultan (Uji F)

Sesuai dengan perhitungan korelasi X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y yaitu 0,508 yang terkategori Sedang. Tahap berikutnya adalah untuk uji Simultan dengan mensubstitusikan nilai r ke persamaan F yaitu :

$$Fh = \frac{R^2 (N-K-1)}{(1-R^2)K}$$

$$Fh = \frac{0,508^2 (35-2-1)}{(1-0,508^2)2} = 5,5652$$

dk (Drajat Kebebasan) pembilang = K = 2, dk (Drajat Kebebasan) penyebut = N-2-1 = 35-2-1 = 32 dan taraf signifikan sebesar 5% sehingga di peroleh F hitung = 5,5652. Lebih besar daripada F table = 3,30 artinya variabel Pelatihan dan disiplin secara Simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam Hipotesis Ha 4 di terima dan Ho 4 di tolak yaitu terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

c. Uji Koefisien Determinasi
 Untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh pelatihan dan Disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,508^2 \times 100\%$$

KD = 25,80 %

Berdasarkan perhitngan di atas maka dapat di simpulkan bahwa kontribusi Pengaruh Variabel X (bebas) yaitu Variabel pelatihan (X1) dan Variabel disiplin (X2) terhadap Variabel

JENIUS

Kinerja(Y/terikat) yaitu sebesar **25,80 %** dan sisasnya 74,20% factor lain yang belum di teliti yang mempengaruhi Variabel Kinerja (Y/terikat).

A. Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti kumpul kan dari pernyataan yang di sebarakan kepada karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance sebanyak 35 responden. Setelah di lakukan uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas dan Homogenitas terhadap Pernyataan yang di sebarakan, maka peneliti kemudian melakukan perhitungan terhadap data yang telah di kumpulkan dengan bantuan SPSS dan mendapati hasil sebagai berikut:

a. Berdasarkan perhitungan uji korelasi (R) antara Pelatihan (X_1) dan Kinerja (Y) yaitu 0,489 terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,489. Artinya hubungan antara Pelatihan (X_1) dan Kinerja (Y) terkategori Sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

b. Berdasarkan perhitungan secara Parsial (uji t) maka di dapati hasil penelitian dsebagai berikut :

dk (Drajat Kebebasan) = $N-2-1 = 35-2-1 = 32$ dan taraf signifikan sebesar 5% dengan metode 2 arah sehingga di peroleh t hitung = 3,22039 lebih besar dari pada t table yaitu 2,037 artinya variabel Pelatihan secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut maka di dapati bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance dengan kategori Sedang. Ini juga sekaligus membuktikan bahwa dalam hipotesis H1 di terima yaitu terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti kumpul kan dari pernyataan yang di sebarakan kepada karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance sebanyak 35 responden. Setelah di lakukan uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas dan Homogenitas terhadap Pernyataan yang di sebarakan, maka peneliti kemudian melakukan perhitungan terhadap data yang telah di kumpulkan dengan bantuan SPSS dan mendapati hasil sebagai berikut :

a. Berdasarkan perhitungan uji korelasi (R) antara Disiplin (X_2) dan Kinerja (Y) yaitu 0,346 terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,346. Artinya Hubungan antara X_2 dan Y terkategori rendah karena berada pada interval 0,20 – 0,399.

b. Berdasarkan perhitungan Uji Parsial (uji t) maka di dapati hasil penelitian dsebagai berikut :

dk (Drajat Kebebasan) = $N-2-1 = 35-2-1 = 32$ dan taraf signifikan sebesar 5% dengan metode 2 arah sehingga di peroleh t hitung = 2,27864 Lebih besar dari pada t tabel yaitu = 2,037 artinya variabel disiplin secara

persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut maka di dapati bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara disiplinterhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance namun untuk variable ini pengaruhnya terkategoriRendah.Ini juga sekaligus membuktikjan bahwa hipotesis H2 di terima yaitu terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

3. Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance

Berdasarkan hasil data yang telah peneliti kumpul kan dari pernyataan yang di sebarakan kepada karyawanPada PT. Cakrawala Citramega Multifinance sebanyak 35 responden. Setelah di lakukan uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas dan Homogenitas terhadap Pernyataan yang di sebarakan, maka peneliti kemudian melakukan perhitungan terhadap data yang telah di kumpulkan dengan bantuan SPSS dan mendapati hasil sebagai berikut :

a. Berdasarkan perhitungan uji korelasi (R) antara X1 dan X2 terhadap Y yaitu 0,508, terjadi hubungan yang positif karena nilai $r > 0$ yaitu sebesar 0,508. yang atinya Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y terkategori sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599..

b. Berdasarkan perhitungan Uji Simultan (uji F) maka di dapati hasil penelitian sebagai berikut :

dk (Drajat Kebebasan) pembilang = $K = 2$, dk (Drajat Kebebasan) penyebut = $N - 2 - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ dan

taraf signifikan sebesar 5% sehingga di peroleh F hitung = 5,5652 Lebih besar dari pada F table = 3,30 artinya variabel Pelatihan dan disiplin secara Simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan perhitngan koefisien determinasi maka dapat di simpulkan bahwa kontribusi Pengaruh Variabel X (bebas) terhadap Variabel Y (terikat) yaitu sebesar 25,80 %.

Dari hasil tersebut maka di dapati bahwa terdapat Pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance dengan kategori Sedang. Selain itu Berdasarkan perhitngan koefisien determinasi di dapati bahwa kontribusi pengaruh Variabel X (bebas) terhadap Variabel Y (terikat) yaitu sebesar 25,80 %.Dan ini juga sekaligus membuktikan bahwa hipotesis H3 di terima yaitu terdapat pengaruh Pelatihan dan kedisiplinan terhadap Kinerja Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan kepada karyawan PT. Cakrawala Citramega Multifinance maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. Pengaruh ini di

buktikan melalui uji koefisien korelasi dan di dapati hasil sebesar 0,489 dan uji Parsial (Uji t) sebesar 3,22039. Maka di temukan hasil pengaruhnya dengan terkategori Sedang.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. Pengaruh ini di buktikan melalui uji koefisien korelasi dan di dapati hasil sebesar 0,346 dan uji Parsial (Uji t) sebesar 2.27864. Maka di temukan hasil pengaruhnya dengan terkategori Rendah.
3. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance Pengaruh ini di buktikan melalui uji koefisien korelasi dan di dapati hasil sebesar 0,508 dan Uji Simultan (uji F) sebesar 5,5652. Persentasi 25,80%.

B. Saran

Melihat dari kesimpulan yang ada maka peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin bisa bermanfaat bagi perusahaan PT. Cakrawala Citramega Multifinance:

1. Perusahaan sebaiknya memiliki sistem pelatihan yang baik agar seluruh karyawan dapat mengikutinya dengan mudah dan mendapatkan hasil yang signifikan dari pelatihan tersebut. Materi yang mudah dipahami, Metode yang

seederhana dan Instruktur yang cakap dapat menentukan hasil dari pelatihan yang di ikuti karyawan.

2. Perlu adanya peraturan yang tegas dari perusahaan bagi para karyawan terkait kedisiplinan dalam bekerja, agar memberikan efek jera bagi para pelanggar kedisiplinan. Dan peraturan yang menyeluruh serta tidak tebang pilih.
3. Jika semuanya telah berjalan sesuai dengan sistem yang di jalankan maka evaluasi terkait kinerja para karyawan patut untuk di perhatikan. Agar dapat memberikan refrensi terkait apa yang harus di perbaiki dalam perusahaan, apa yang harus di pertahankan dan apa yang harus di tambahkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh (2005). *Psikologi Industri*. (Edisi IV). Yogyakarta. Liberty.
- Gomes (2005). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu SP (2005), *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*, C.V. Haji Masanggung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Slameto (2010), *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Soeratmo dan Arsyad Lincoln (2005), *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Revisi, UPP AMP YKPN, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2005), *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____ (2006), *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Cetakan
- Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Surakhmad Winarno (2005), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Susilo Martoyo (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Taufik (2010), *Strategi Belajar Mengajar*, Inti Prima, Jakarta
- Terry, George R, (2005). *Personal Management*, Edisi Ketujuh, Richard D Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
- Triton Prawira Budi (2006), *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, ANDI, Yogyakarta.
- Winardi, (2005). *Manajemen Supevisi*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.