

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JASA INDONESIA***THE EFFECT OF TRAINING, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATION COMMITMENT TO  
PERFORMANCE EMPLOYEE AT PT. ASURANSI JASA INDONESIA*

Oleh:

**Pingkan Marsoit<sup>1</sup>****Greis Sendow<sup>2</sup>****Farlane Rumokoy<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[pingkan\\_marsoit@yahoo.com](mailto:pingkan_marsoit@yahoo.com)<sup>1</sup>[greis\\_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)<sup>2</sup>[prince\\_farlent@live.com](mailto:prince_farlent@live.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

**Kata Kunci:** *pelatihan, disiplin, komitmen, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Human resources is one important indicator in a company in improving the company's progress. This study aims to determine the effect of training, work discipline and organizational commitment to the performance of employees of PT. Asuransi Jasa Indonesia. Data analysis used multiple linear regression. The results of research through t test of training and discipline variables are positively and significantly related to employee performance. While commitment variable relate negatively and not signifikan to employee performance. companies need to pay attention to the training and discipline of work in running the company's operational activities to improve the performance of the company and PT Asuransi Jasa Indonesia company to employees more memperhatikan commitment in the company or organize for future employees can be faithful in the duties and responsibilities as members of the organization, related to the results of research conducted shows the organizational commitment variable has not give effect to the performance of employees of PT Asuransi Jasa Indonesia.*

**Keywords:** *training, discipline, commitment, employee performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya secara terencana dan terstruktur untuk menghasilkan daya guna yang baik bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik- baiknya agar bisa menghasilkan output yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Salah satu pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh manajemen perusahaan yaitu pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Hal ini membantu para karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya serta sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten dalam perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran diri seseorang terhadap apa yang harus dilakukan, maka dari itu setiap karyawan harus memiliki kesadaran dalam diri sendiri agar supaya saat menjalani tugas dan tanggung jawab karyawan itu sadar dengan apa yang harus dilakukan.

Maka dari itu setiap karyawanpun harus memiliki komitmen dalam bekerja, pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Umar (1998:3), mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuan.

**Pelatihan**

Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

**Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryo, (2007 : 291), suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasimaupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab organisasi itu sendiri.

**Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

## Kinerja Karyawan

Dessler (2008:87) kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

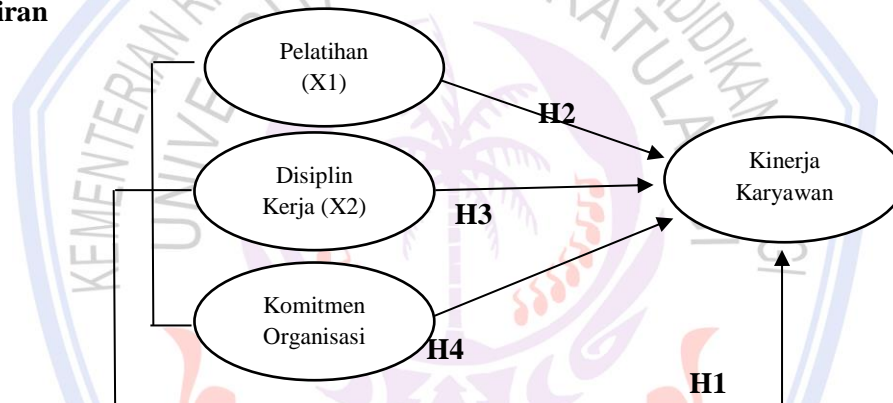
## Penelitian Terdahulu

Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013), meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara area Bojonegoro. variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan, kreativitas dan kinerja karyawan. hasil peneletian menunjukkan bahwa variabel X secara parsial maupun simultan berpengaruh signfikan terhadap vaiabel Y.

Fransisca Rachmawati (2016), meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinera Karyawan PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil peneliti menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alfi Hasan Fauzan (2013), meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori, 2017*

## METODE PENELITIAN

### Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh dari peneliti secara langsung. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dalam menyelesaikan penelitian ini diperoleh dalam pembagian kuisisioner pada PT. Asuransi Jasa Indonesia yang beralamat Jl. Dr. Sam Ratulangi no 26, Kota Manado - Sulawesi Utara.

### Metode Pengumpulan Data

#### Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu suatu data yang dinyatakan dengan menggunakan satuan angka (Sugiyanto, 2004:8). Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data ini mengenai

pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

#### **Tempat dan waktu**

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dalam menyelesaikan penelitian ini diperoleh dalam pembagian kuesioner pada PT. Asuransi Jasa Indonesia yang beralamat Jl. Dr. Sam Ratulangi no 26, Kota Manado - Sulawesi Utara. Periode waktu penelitian kurang lebih selama tiga bulan (Juni – Agustus 2017).

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 responden dimana seluruh pegawai dalam objek penelitian atau populasi dijadikan sebagai sampel yang di sebut sensus atau pengambilan sampel jenuh.

#### **Teknik Pengumpulan data**

Sumber pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diambil dari internet.
2. Data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini karyawan PT Asuransi JAsa Indonesia melalui kuisisioner.

#### **Metode Analisis**

##### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen pertanyaan valid atau tidak valid dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total Y, menurut Sugiyono (2013: 455) bila korelasi positif dan besarnya 0,30 (r kritis) maka pertanyaan tersebut dikatakan valid

##### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reability melalui metode *Cronbach Alpha* dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013: 456).

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2012 : 105).

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012 : 160).

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012 : 105).

#### **Uji Analisis Data**

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Produktivitas Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Rumus analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,398 + 0,407 X1 + 0,534 X2 - 0,061 X3$$



**Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variable bebas secara bersama-sama terhadap varaibel tidak bebas. (Sarwono 2009: 59)

Kriteria penilaian :

|                                       |                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 0 = Tidak ada korelasi antar variabel | 0,5 – 0,75 = Korelasi kuat         |
| >0 – 0,25 = Korelasi sangat lemah     | 0,75 – 0,99 = Korelasi sangat kuat |
| 0,25 – 0,5 = Korelasi cukup           | 1 = Korelasi sempurna              |

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012 : 97).

**Pengujian Hipotesis****Uji t Secara Parsial**

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%.

**Uji F Secara Simultan**

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja da Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, tapi jika Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti secara bersama-sama  $X_1, X_2, X_3$  berpengaruh terhadap Y.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | Sig   | Status | Cronbach Alpha | Status   |
|----------|------------|---------------------|-------|--------|----------------|----------|
| X1       | 1          | 0,683               | 0,000 | Valid  | 0,728          | Realibel |
|          | 2          | 0,865               | 0,000 | Valid  |                |          |
|          | 3          | 0,713               | 0,000 | Valid  |                |          |
|          | 4          | 0,736               | 0,000 | Valid  |                |          |
| X2       | 1          | 0,695               | 0,000 | Valid  | 0,762          | Realibel |
|          | 2          | 0,534               | 0,000 | Valid  |                |          |
|          | 3          | 0,786               | 0,000 | Valid  |                |          |
|          | 4          | 0,637               | 0,000 | Valid  |                |          |

|    |   |       |       |       |       |          |
|----|---|-------|-------|-------|-------|----------|
| X3 | 1 | 0,777 | 0,000 | Valid | 0,784 | Realibel |
|    | 2 | 0,672 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 3 | 0,757 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 4 | 0,626 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 5 | 0,761 | 0,000 | Valid |       |          |
| Y  | 1 | 0,776 | 0,000 | Valid | 0,785 | Realibel |
|    | 2 | 0,632 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 3 | 0,886 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 4 | 0,639 | 0,000 | Valid |       |          |
|    | 5 | 0,681 | 0,000 | Valid |       |          |

Sumber: Olahan Data, 2017

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability(sig)* semua pernyataan < dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan > dari r tabel 0,344. Berdasarkan olahan data menggunakan *software SPSS version 22* dan variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

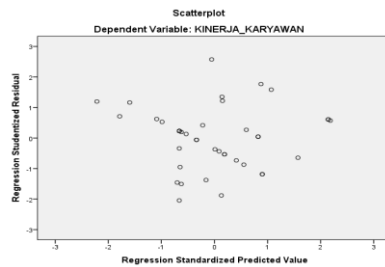
Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | ,398                        | ,693       |                           | ,574  | ,001 |                         |       |
|       | PELATIHA   | ,407                        | ,178       | ,336                      | 2,290 | ,028 | ,687                    | 1,455 |
|       | DISIPLIN   | ,534                        | ,181       | ,504                      | 2,945 | ,006 | ,505                    | 1,981 |
|       | KOMITME    | -,061                       | ,166       | -,068                     | -,368 | ,715 | ,441                    | 2,268 |

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada *output coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk varibel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi Pengaruh pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

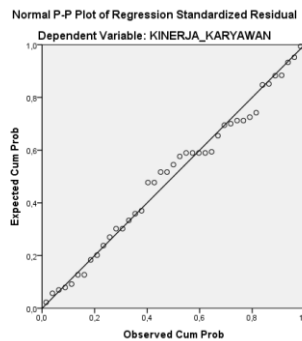
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas  
 Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Normalitas  
 Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi pengaruh pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F

Tabel 4. Hasil uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 3,936              | 3  | 1,312       | 10,188 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 4,765              | 37 | ,129        |        |                   |
|       | Total      | 8,700              | 40 |             |        |                   |

Sumber: Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel di atas dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan dari tabel di atas juga menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar  $10,188 > 2,85$ . itu berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka kesimpulannya adalah secara simultan variabel komitmen, pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

|       |                          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| Model |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)               | ,398                        | ,693       |                           | ,574  | ,001 |                         |       |
|       | PELATIHA<br>N            | ,407                        | ,178       | ,336                      | 2,290 | ,028 | ,687                    | 1,455 |
|       | DISIPLIN<br>KOMITME<br>N | ,534                        | ,181       | ,504                      | 2,945 | ,006 | ,505                    | 1,981 |
|       |                          | -,061                       | ,166       | -,068                     | -,368 | ,715 | ,441                    | 2,268 |

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Dari tabel di atas kita bisa melihat bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X1) sebesar  $2,290 < t_{tabel} = 1,697$ . Di mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar  $2,945 > t_{tabel} = 1,697$ . Di mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia. Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,715 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel Komitmen organisasi (X3) sebesar  $-0,368 > t_{tabel} = 1,697$ . Di mana  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, ini berarti secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi), dimana koefisien regresi variabel bebas yang bertanda positif berarti mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan.  $\alpha = 0,398$  artinya jika variabel Pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,398.  $\beta_1 = 0,407$  artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel pelatihan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,407 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan.  $\beta_2 = 0,534$  artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,534 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan.  $\beta_3 = -0,061$  artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,061 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan



**Determinasi dan Korelasi****Tabel 6. Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | ,673 <sup>a</sup> | ,452     | ,408              | ,35885                     |

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 45,2% Sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di jelaskan bahwa variabel independen X1 (Pelatihan), dan X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Komitmen Organisasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dikarenakan tingkat signifikan ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal itu berarti Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia dipengaruhi oleh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,028. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013) bahwa variabel independen Pelatihan dan Kreativitas secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap PT. Perusahaan Listrik Negara area Bojenegoro.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,006. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,715. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :  
 Bagi perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Dalam hal pelatihan ada baiknya pelatihan dilakukan juga untuk semua karyawan di kantor yang tidak disaring atau dipilih karena diberi kuota dalam setiap kota.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Styoro Cahyo Wibowo , 2013 Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara area Bojonegoro. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Surabaya .. Vol 1 Nomor 4 hal 1022-1032. [ejournal.unesa.ac.id/article/8600/56/article](http://ejournal.unesa.ac.id/article/8600/56/article) Di akses pada 1 februari 2017.
- Alfi Hasan Fauzan, 2013 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia Vol 3, no 1 hal 1 – 19 2015. [antologi.upi.edu/main/antologi/L025/edisi/7/volume-3,-nomor-1,-april-2015](http://antologi.upi.edu/main/antologi/L025/edisi/7/volume-3,-nomor-1,-april-2015) Di akses pada 19 september 2017
- Dessler 2008. Manajemen sumber daya manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Fransisca Rachmawati, 2016 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol 4, no 2 hal 259 – 264. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/issue/view/215> Diakses pada 19 september 2017.
- Ghozali, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Gomes, Faustino Gardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Husein Umar, 1998 *Riser Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Luthas, Fred, 2008. *Organization behavior*. United States: McGraw-Hill
- Malayu S.P Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh.
- Sarwono, 2009. *Statistik itu mudah : Panduan lengkap untuk belajar komputerisasi menggunakan spss 16*. Andi. Yogyakarta
- Sastrohadiwiry, B.S. 2005. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Admenistratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2014 . *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*, penerbit; CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyanto. 2004. *Perpustakaan Sekolah*. www.kompas.com. 17 Mei 2004 Kompas. Jakarta.