

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION BIMA DI KABUPATEN SINTANG

Gabriela Melisa

Email: gabrielamelisa2001@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima di Kabupaten Sintang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Bima di Kabupaten Sintang. Hasil penelitian uji t variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keunggulan yang komparatif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan yang terjadi. Beberapa usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya yaitu melakukan pelatihan kerja pada karyawan, menanamkan sikap komitmen dalam organisasi dan menerapkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja merupakan usaha perusahaan dalam memberikan pembelajaran maupun pendidikan kepada karyawan, pelatihan sangatlah penting bagi karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk ikut serta memajukan perusahaan. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik dan memberikan dampak pada visi dan misi yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

Seseorang individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Jika karyawan tidak memiliki

komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap perusahaan, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan cenderung akan membawa penurunan terhadap kinerja perusahaan. Sikap komitmen karyawan akan menentukan apakah karyawan akan menanamkan sikap royalitas terhadap perusahaan atau tidak, selain itu sesama karyawan tentu saja harus menanamkan sikap disiplin yang dapat terlihat dari tingkat absensi dan turnover karyawan, kedua hal tersebut dapat menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan dan kepedulian atau kepatuhan karyawan diterapkan dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengemban tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan karyawan dengan memiliki kesediaan agar dapat bersikap mentaati semua peraturan- peraturan yang ada diperusahaan.. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengemban tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan karyawan dengan memiliki kesediaan agar dapat bersikap mentaati semua peraturan- peraturan yang ada diperusahaan.

Sebuah perusahaan, baik perusahaan milik pemerintah maupun milik swasta akan selalu digerakan oleh sekelompok karyawan yang memiliki peran masing- masing untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi maupun perusahaan. Faktor kinerja dalam perusahaan maupun organisasi yang dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh karyawan atau orang-orang yang telah berperan aktif dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2017: 82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Bangun (2012: 203) menyatakan bahwa karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih

optimal. Suwatno (2018: 118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2013: 62) menyatakan indikator dari pelatihan antara lain:

- a. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
 - b. Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
 - c. Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tatanaskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
 - d. Metode yang digunakan, yaitu metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas,
 - e. Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya (Suparyadi, 2015: 452). Menurut Wibowo (2016: 431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi Menurut Busro (2018: 86) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - 1) Identifikasi dengan organisasi; dan
 - 2) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- b. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - 1) loyalitas dalam organisasi; dan
 - 2) memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus

berada dalam organisasi dengan indikator:

- 1) bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan; dan
- 2) minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan tepat.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal *et al.*, 2015: 559). Hasibuan (2016: 193) mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016: 336) indikator dari disiplin kerja dibagi menjadi delapan yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serya sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa/Gaji dan Kesejahteraan
Balas jasa/gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaanya.
- d. Keadilan
Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Pengawasan Melekat (Waskat)
Pengawasan Melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi Hukum
Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakun berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan, harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis.

4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari pelatihan, kompetensi, komitmen organisasional yang dimilikinya serta disiplin kerja yang diterapkannya. menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018: 480) kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014: 152) dibagi menjadi enam yaitu:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin,
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antarakualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan data bersifat kuantitatif dengan

teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Credit Union Bima di Kabupaten Sintang sebanyak 32 orang karyawan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden, sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 361) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dan mendapat kan hasil valid sesuai dengan data yang diukur. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan dalam angket dinyatakan valid, dan akhirnya layak untuk digunakan. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan dalam angket dinyatakan tidak valid dan tidak layak digunakan.

TABEL 1
Uji Validasi

Variabel	No.Item Pengukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,810	0,349	Valid
	2	0,845	0,349	Valid
	3	0,533	0,349	Valid
	4	0,566	0,349	Valid
	5	0,695	0,349	Valid
	6	0,751	0,349	Valid
	7	0,714	0,349	Valid
	8	0,671	0,349	Valid
	9	0,643	0,349	Valid
	10	0,806	0,349	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	11	0,552	0,349	Valid
	12	0,780	0,349	Valid
	13	0,688	0,349	Valid
	14	0,787	0,349	Valid
	15	0,859	0,349	Valid
	16	0,760	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X3)	17	0,468	0,349	Valid
	18	0,468	0,349	Valid
	19	0,568	0,349	Valid
	20	0,542	0,349	Valid
	21	0,614	0,349	Valid
	22	0,667	0,349	Valid
	23	0,619	0,349	Valid

	24	0,730	0,349	Valid
	25	0,629	0,349	Valid
	26	0,443	0,349	Valid
	27	0,535	0,349	Valid
	28	0,349	0,349	Valid
	29	0,651	0,349	Valid
	30	0,697	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	31	0,866	0,349	Valid
	32	0,658	0,349	Valid
	33	0,754	0,349	Valid
	34	0,564	0,349	Valid
	35	0,782	0,349	Valid
	36	0,782	0,349	Valid
	37	0,736	0,349	Valid
	38	0,841	0,349	Valid
	39	0,755	0,349	Valid
	40	0,736	0,349	Valid
	41	0,670	0,349	Valid
	42	0,673	0,349	Valid

Sumber: Output SPSS terlampir.

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga, dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian pada indikator pertanyaan dari variabel pelatihan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018: 254), uji reliabilitas adalah hasil pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil relatif sama meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$.

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisiens Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,886	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Output SPSS terlampir.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar $0,886 > 0,60$, komitmen organisasi (X2) sebesar $0,826 > 0,60$, disiplin kerja (X3) $0,830 > 0,60$, dan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,922 > 0,60$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terbagi menjadi empat yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan linearitas berikut dijabarkan hasil uji-uji tersebut.

TABEL 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Uji	Hasil Uji		Keterangan
1	Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)		Terdisitribusi Normal
		.200 ^{c,d}		
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Bebas gejala multikolinearitas
		0,620	1,612	
		0,543	1,840	
		0,461	2,168	
3	Uji Heterokedastisitas	Sig		Bebas gejala heteroskedasitas
		0,214		
		0,163		
		0,222		
4	Uji Linearitas	Deviation From Linearity		Terdapat Hubungan Linear antara X dan Y
		0,222		
		0,139		
		0,725		

(Sumber: data olahan peneliti, 2023)

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Berdasarkan uji *Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi secara normal. Sedangkan dalam uji multikolinearitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai *Tolerance* dan nilai *VIF*. Dalam tabel 3 nilai *Tolerance* yang dihasilkan < 1 dan nilai *VIF* < 10 , hal ini menyatakan bahwa setiap variabel X tidak memiliki korelasi, yang berarti tidak ada gejala multikolinearitas pada model regresi ini. Dalam uji heterokedastisitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai signifikan $> 0,05$, maka variance dan residual pada model regresi yang dihasilkam tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan untuk uji liniearitas yang menjadi tolak ukur adalah nilai signifikan $> 0,05$, dapat dilihat pada tabel 3 nilai signifikan *deviation from liniearity* $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara X dan Y.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liniear berganda digunakan untuk menguji pengaruh terhadap pelatihan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan disiplin kerja(X3) terhadap kinerja

karyawan (Y). Dalam uji regresi linear berganda tolaknya adalah *Standardized Coefficients*.

TABEL 4
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.653	7.440		.760	.454
	pelatihan kerja(x1)	-.052	.185	-.042	-.283	.779
	komitmen organisasi(x2)	.656	.266	.391	2.469	.020
	disiplin kerja(x3)	.537	.186	.496	2.886	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

(Sumber: data olahan peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.60 hasil pengolahan uji regresi linier berganda, maka dapat dihasilkan persamaan:

$$Y = -0,042X_1 + 0,391X_2 + 0,496X_3$$

Nilai koefisien regresi pada pelatihan kerja (X1) sebesar -0,042 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), komitmen organisasi (X2) sebesar 0,391 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X3) sebesar 0,496 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji t

Uji t diukur dari perbandingan besar kecilnya antara t hitung yang dihasilkan dengan t tabel. Sedangkan uji signifikan tingkat perbandingan adalah 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

TABEL 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.653	7.440		.760		Tolerance	VIF
	pelatihan kerja(x1)	-.052	.185	-.042	-.283	.779	0,629	1.612
	komitmen organisasi(x2)	.656	.266	.391	2.469	.020	0,543	1.840
	disiplin kerja(x3)	.537	.186	.496	2.886	.007	0.461	2.168

(Sumber: data olahan peneliti, 2023)

Berdasarkan pada tabel 5 nilai signifikansi pelatihan kerja (X1) adalah sebesar $0,779 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel 5 nilai signifikansi komitmen organisasi (X2) adalah sebesar $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel 5 nilai signifikansi disiplin kerja (X3) adalah sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model regresi, dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dan apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya positif, jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka nilainya negatif.

TABEL 6
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.360	3	210.453	15.090	.000 ^b
	Residual	390.515	28	13.947		
	Total	1021.875	31			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan(y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja(x3), pelatihan kerja(x1), komitmen organisasi(x2)

(Sumber: data olahan peneliti, 2023)

Penelitian ini menggunakan keputusan kriteria yaitu berdasarkan tabel *output spss* di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pelatihan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R2” yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel independent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

TABEL 7
Tabel Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.577	3.735

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja(x3), pelatihan kerja(x1), komitmen organisasi(x2)
(Sumber: data olahan peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,577 yang berarti sama dengan 57,7 . Angka tersebut mengandung arti bahwa variable pelatihan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,7 . Sedangkan sisanya (100-57,7=42,3) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak teliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Bima di Kabupaten Sintang.

Peneliti menyarankan untuk pelatihan kerja, perlu di perhatikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang di adakan bersamaan dengan komitmen organisasi karyawan dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan pada Credit Union Bima di Kabupaten Sintang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bangun & Wilson . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Mahyuddin, M., Kurniullah, A. Z., Hasibuan, A., Rahayu, P. P., Purba, B., Sipayung, P. D., & Butarbutar, M. (2021). *Teori Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia Parusahaan*,Bandung: PT Remaja Rosda Kary.

- Mansyah, A. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener pada PT ISS Indonesia Aera Pusat Pengelolaan GBK Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942.
- Pranogyo, B.A., Hamidah & Suyatno.T., (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.Prenada Media.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : menciptakan keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali.

