

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL NISSAN CIBUBUR

Oleh:
Charles Adi Winarto *)
Siti Laela **)

Pelatihan dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur.

Penelitian dilakukan di bengkel Nissan Cibubur dengan mengambil 30 pegawai sebagai sampel penelitian, sehingga penulis mengambil semua populasi sebagai sampel untuk digunakan penelitian karena kurang dari 100 yaitu sejumlah 30 responden. Maka sampel ini disebut sebagai sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur; 2) Adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur; 3) Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki pelatihan dan disiplin kerja.

Kata kunci:

Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan

*Charles Adi Winarto adalah
Alumni STIE IPWIJA
Siti Laela adalah
Dosen STIE IPWIJA*

tujuan yang hendak dicapai sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009: 2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”..

Pelatihan merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, pelatihan ini biasanya dalam jangka waktu singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Sikula (dalam Mangkunegara, 2009: 44), “bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Pelatihan di bengkel Nissan Cibubur diberikan secara bertahap kepada para karyawannya menurut tingkat jabatan atau rank. Pelatihan yang diberikan ialah pelatihan yang menyangkut teori-teori dasar mobil Nissan, pengetahuan produk, dan pelatihan materi tertentu. Pelatihan dilaksanakan di Nissan Training Center yang bertempat di bengkel Nissan Gading Serpong Tangerang.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh menerima sanksi-

sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Davis (dalam Mangkunegara, 2009: 129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan Manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur merupakan hal yang selalu diperhatikan atasan, dan juga pelanggan bengkel Nissan Cibubur, oleh karena itu perusahaan memberikan pelatihan kerja dan menanamkan disiplin kerja kepada karyawan bengkel Nissan Cibubur untuk menunjang kinerjanya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN KONSEP Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006:273). Menurut pasal I

ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, "pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan".

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja ialah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Sulit untuk menilai pentingnya pelatihan yang efektif. Banyak sistem jika tidak dioperasikan dengan efektif akan gagal, karena pemakainya tidak terlatih. Seperti yang disebutkan di atas, pelatihan yang efektif adalah komponen penting dari kinerja yang efektif.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Fathoni (2006:124), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan

pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu : Disiplin preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif. Menurut Hasibuan (2013: 194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, ketegasan dan hubungan Manusia.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260), "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Menurut Mangkunegara (2009:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

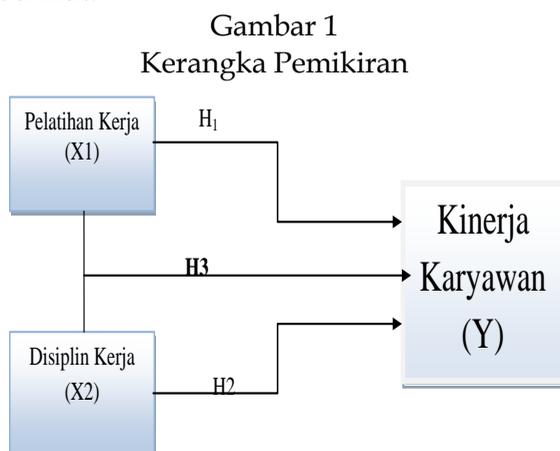
sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Anwar Prabu, (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.

Kerangka Pemikiran

Adapun peneliti membuat kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan Pelatihan dengan Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

- Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di Bengkel Nissan Cibubur.
- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Metode Analisis

Setelah peneliti memperoleh data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-f, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (r²).

Validitas dan Reliabilitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya

kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Validitas terpenuhi jika $r > 0,30$.

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Malhotra, 2002: 293).

Uji Normalitas Data.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (Asymtotic Significance). Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi dari populasi adalah normal.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009: 277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel terikat

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari

beberapa variabel. Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Signifikansi Parsial)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika t hitung $>$ t tabel, maka ada pengaruh signifikan variabel dependen dengan variabel independen.

Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. Anova test atau Uji-f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel. Jika F hitung $>$ F tabel, maka ada pengaruh signifikan variabel dependen dengan variabel independen.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pelatihan (X1) yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 16,66 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46,67 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,67 %. Dengan demikian

secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan (X?) di Nissan Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 3,33 %, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 10 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46,67 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X?) di Nissan Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3,33 %, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 60 %, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,67 %. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di Nissan Cibubur adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju.

Uji Normalitas

Pada Normal P-P Plot menurut Ghazali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah

merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Ganda

Hasil analisis regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.768	4.896		1.587	.124
x1.Pelatihan	.375	.104	.430	3.612	.001
x2.Disiplin	.487	.107	.541	4.550	.000

a. Dependent Variable: y.Kinerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7,768 + 0,375X_1 + 0,487X_2$$

(0,001) (0,000)

- Konstanta sebesar 7,768 artinya pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 7,768.
- Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,375 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif sehingga semakin naik pelatihan kerja (X1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,487 bernilai positif artinya terjadi hubungan sehingga semakin naik disiplin kerja (X2) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.707	3.07285

a. Predictors: (Constant), x2.Disiplin, x1.Pelatihan

b. Dependent Variable: y.Kinerja

Nilai R Square diperoleh sebesar 0,727 atau 72,7 %. Kesimpulan yang didapat variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 72,7 % terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 27,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dirangkum sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 3,612 dengan nilai sig. 0,001 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,612 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
- Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 4,550 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,550 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
- Nilai F hitung sebesar 36,009 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,009 > 3,35$) pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel Nissan Cibubur

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 3,612 dengan nilai sig. 0,020 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,612 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, pelatihan mendapat nilai sebesar 0,375 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,375. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Semakin naik pelatihani maka semakin naik pula kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa pelatihan di bengkel Nissan Cibubur adalah baik artinya perbaikan kinerja karyawan, pemuktahiran keahlian karyawan, pengurangan waktu pembelajaran karyawan baru, penyelesaian masalah operasional, persiapan promosi karyawan, pengorientasian karyawan terhadap organisasi, dan pemenuhan kebutuhan pertumbuhan pribadi sebagai indikator penelitian tercapai dan terkendali dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel Nissan Cibubur

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 4,550 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,550 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Berdasarkan koefisien regresi berganda, disiplin mendapat nilai sebesar 0,487 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,487. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil persepsi responden yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di bengkel Nissan Cibubur adalah baik artinya perbaikan kinerja karyawan, disiplin waktu karyawan, ketepatan kinerja karyawan, persiapan promosi karyawan, pengorientasian karyawan terhadap organisasi, dan pemenuhan kebutuhan pertumbuhan pribadi sebagai indikator penelitian tercapai dan terkendali dengan baik.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bengkel Nissan Cibubur

Hasil pengujian melalui uji f dengan bantuan SPSS for Window versi 16.0 menunjukkan nilai f hitung sebesar 36,009 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($36,009 > 3,35$) pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Nilai signifikansi yang didapat dari uji f adalah lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut artinya secara bersama-sama (simultan), pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui koefisien determinasi, nilai R Square diperoleh sebesar 0,727 atau 72,7 %. Kesimpulan yang didapat adalah variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 72,7 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 27,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti hubungan antar karyawan, pekerjaan yang menantang, peraturan kerja, ruangan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, dan faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN

- Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur. Koefisien bernilai positif 0,375 artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Semakin sering diadakan pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur. Koefisien bernilai positif 0,487 artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat

disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- Variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut :

- Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.
- Karyawan yang disiplin hendaknya diberikan reward untuk menjaga kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Disiplin kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
- = Untuk tetap menjaga kesetabilan kinerja karyawan, Pemberian kompensasi juga akan berpengaruh positif terhadap karyawan. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dengan adanya kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

- Hamalik, Oemar. (2007). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2011). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

SUMBERDAYA MANUSIA

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wibowo, Aditama. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Wikipedia. (2014). *Sejarah Nissan Motor* [On-line] Available <http://www.wikipedia.com>