



Munich Personal RePEc Archive

**THE EFFECT OF WORK
DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL
AND TRAINING COMMITMENTS TO
PERFORMANCE THAT IMPACT TO
WORK ACHIEVEMENT**

Sukowati, Sukowati and Afrizal, Afrizal and Wargianto,
Wargianto

SMAN 1 Kelapa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba
Pangkalpinang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba
Pangkalpinang

December 2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92159/>
MPRA Paper No. 92159, posted 13 Feb 2019 05:48 UTC

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK KEPADA PRESTASI KERJA

Sukowati

Guru SMAN 1 Kelapa

Afrizal

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang

Wargianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba Pangkalpinang

ABSTRACT

This research is based on several variables that can affect the performance and achievement of teachers in SMA Negeri 1 Kelapa. After conducting a field survey, the authors finally determined some variables that could affect the performance as well as job performance in SMA Negeri 1 Kelapa, ie work discipline, organizational commitment and training

This study aims to examine the discipline of work, organizational commitment and training on performance that impact teacher work performance in SMA Negeri 1 Kelapa. Methods in this study using survey methods and questionnaires to all respondents who numbered 42 people. This research uses quantitative analysis to primary data on field survey results. The result of this research is known that, firstly, the influence of simultaneously variable of work discipline, organizational commitment and training on teacher performance. Second, the partial influence of work discipline variables on performance. Third, the partial influence of organizational commitment variable on performance. Fourth, the partial influence of training variable on performance. Fifth, the partial influence of performance variable on work performance.

Keywords: work discipline, organizational commitment, training, performance, job performance

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, dimana pendidikan sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi persaingan global, untuk merealisasikan tersebut maka perlu perhatian dan penanganan khusus baik dari pemerintah, masyarakat maupun dari lembaga pendidikan untuk peduli tentang pentingnya pendidikan sehingga sumber daya manusia dapat bersaing di tatanan global. Manajemen sumber daya manusia menjadi merupakan elemen utama dalam memajukan lembaga pendidikan yang berkualitas disamping itu juga ada faktor elemen yang lain seperti infrastruktur dan sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah atau lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri dan menjadipilarganegara yang demokratis serta bertanggung jawab. Peran guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena guru dapat menjadi panutan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu produktifitas serta kinerja guru berperan penting bagi kualitas pendidikan suatu lembaga pendidikan. Selain itu juga perlunya

meningkatkan kualitas dan mutu tenaga pendidik serata sarana dan prasarana yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam meningkatkan kualitas sdm sehingga dapat menghasilkan anak didik yang memiliki kemampuan sesuai dengan perkembangan dan situasi negara saat ini.

Produktivitas serta kinerja guru tidak pernah lepas dari peran penting kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lingkungan sekolah tersebut. Peran kepala sekolah disini adalah untuk mampu membina para tenaga pendidik lainnya untuk dapat disiplin dalam segala hal, agar menjadi contoh yang baik bagi para siswa mereka. Seorang kepala sekolah juga harus mampu melakukan komunikasi dengan para tenaga pendidik dilingkungan sekolah tersebut serta dapat memotivasi para guru lainnya agar memperbaiki diri lebih baik lagi. Disini peran disiplin kerja sangat efektif, seperti yang disampaikan oleh Veithzal Rivai dalam Indah Puji Hartatik (2014), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Di dalam lingkungan sekolah, guru merupakan tenaga pendidik profesional yang berhadapan langsung dengan para siswa nya serta menjadi contoh yang baik bagi para siswa, oleh karena itu didalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, guru haruslah mampu untuk menjalankan kebijakan dengan tujuan tertentu dan mereka harus mempunyai komitmen yang kuat teshadp sekolah tempat ia mengajar tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge dalam Chaterine dan Intan (2012) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang guru memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Untuk menambah wawasan dan kesadaran seorang guru terhadap komitmen organisasi, maka mereka harus mengikuti pelatihan, karena semakin lama waktu yang digunakan seorang untuk mengikuti suatu pelatihan , maka semakin tinggi pula kemampuan atau kompetensinya dalam melakukan pekerjaan serta semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan adanya pelatihan maka para guru dituntut untuk mampu lebih profesional dalam mengajar, hal ini juga bisa meningkatkan kompetensi yang ia miliki sehingga dapat meningkatkan hasil kerja. Seperti yang disampaikan oleh Simanjuntak (2009) bahwa pelatihan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kompetensi yang berdampak pada peningkatan kinerja sehingga pelatihan menjadi salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (menurut Sutrisno dalam Ahmad Nur Rofi (2012). Keberhasilan kinerja dan prestasi kerja guru memiliki hubungan pengaruh dari kebijakan yang diberikan oleh pimpinan seperti disiplin kerja harus diikutsertakan kebijakan dalam pemberian *reward and punishment*, sarana prasarana serta pelatihan dan pengembangan. Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia seperti disiplin kerja adalah salah satu variabel yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi terutama dalam bidang pendidikan. Disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang efektif dalam mengatur proses pegawai dalam menjalankan tugas sehari hari, seperti yang pendapat Veithzal Riva'i dalam indah Puji Hartatik (2014). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah salah satu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati semua aturan instansi/perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Berbagai macam latar

belakang budaya, pendidikan dan karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai, maka lembaga atau instansi mengutamakan tentang disiplin kerja dikarenakan tujuan dengan mengutamakan disiplin kerja pada haekatnya dapat menumbuh kembangkan kesadaran bagi para pegawai untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Dari uraian diatas dan setelah peneliti melakukan pengamatan hingga wawancara kepada kepala sekolah dan beberapa guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kelapa data didapati mengenai data keadaan sarana dan prasarana yang ada di lingkungan tersebut. Berikut daftar sarana dan prasaran yang tersedia di lingkungan sekolah SMA Negeri 1 Kelapa. SMAN 1 Kelapa mempunyai sarana dan prasarana yang lumayan lengkap guna menunjang kelancaran proses pembelajaran. Keadaan sarana prasarana yang lengkap dapat menunjang kinerja guru, karena dengan tersedianya sarana prasarana dalam pembelajaran akan lebih memudahkan guru dalam mengajar serta siswa dalam menerima pembelajaran. SMA Negeri 1 Kelapa memiliki banyak siswa yang mempunyai bakat dan prestasi yang mampu bersaing dengan sekolah lainya. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan guru dalam mengajar para siswa nya yang telah membuat mereka mampu bersaing guna kemajuan sekolah mereka.

Keberhasilan seorang siswa juga dapat mengartikan bahwa para guru juga berhasil dalam mendidik dan mengajar mereka, sehingga mereka mempunyai prestasi yang membanggakan sekolah mereka. Kehadiran sosok para guru ini lah yang menjadi motivasi para siswa dalam belajar guna menuntut ilmu setinggi-tingginya. SMA Negeri 1 Kelapa mempunyai 42 orang tenaga pendidik, yang artinya sekolah ini sudah mempunyai banyak tenaga pengajar dan para tenaga pengajar ini yang mempunyai tugas untuk membina para siswa dan meningkatkan prestasi yang akan dicapai oleh sekolah. Tetapi ada juga beberapa guru yang kompetensinya tidak sesuai dengan pelajaran yang di ajarkannya. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan, kinerja guru, dan prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Kelapa.

TEORI DAN HIPOTESIS

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aspek penting sebagai penggerak setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan Rivai (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan dan karyawan serta masyarakat menjadi maksimal. Notoatmodjo (2009) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.3 Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Senada dengan hal itu Hartatik (2014) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentudimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Sinambela (2012) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Rivai (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Lainnya halnya dengan Hatmoko (2006), dia menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran, nilai atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan tertentu. Kemudian menurut Samsudin (2006) komitmen organisasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: Komitmen Afektif, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Seorang karyawan akan tetap peduli pada organisasi karena organisasi tersebut peduli dengan lingkungan seperti yang disukai; Komitmen Berkelanjutan, komitmen ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut; dan Komitmen normatif, komitmen ini berkaitan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etika.

2.5 Pelatihan

Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu investasi, oleh karena itu organisasi atau instansi yang ingin berkembang harus memperhatikan pelatihan bagi karyawannya (Notoatmodjo, 2009). Pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris yang artinya pelatihan. Menurut Priansa (2014) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian Oemar Hamalik (2007) mengemukakan pelatihan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan

memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Senada dengan itu Simamora dalam Wulandari (2015) mengemukakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang, kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Oemar Hamalik (2007) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dalam pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut: Materi pelatihan, Apakah isi program pelatihan bermanfaat dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan; Metode pelatihan, Apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan efektif; Sikap dan keterampilan instruktur; Apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar serta menguasai materi pelatihan; Lama waktu pelatihan Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari; Peserta pelatihan Peserta memahami dan menguasai materi pelatihan serta merasakan manfaat penelitian; dan Fasilitas pelatihan, Apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur.

2.6 Kinerja

Konsep kinerja menurut Wirawan (2009) adalah singkatan dari kinetika kerja yang padanan dalam bahasa Inggris *performance*. Senada dengan hal itu Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mangkuprawira (2009) adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini juga sependapat dengan Simanjuntak (2005) bahwa “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Menurut Hersey & Blanchard dalam Sinambela (2012), terdapat tiga dimensi kinerja yaitu: Kemampuan, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri; Motivasi, Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja dan kebijakan pimpinan; dan Hasil kerja, hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2.7 Prestasi Kerja

Alwi (2008) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*performance management*). Menurut M. Manulang (2008) prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang

adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) prestasi adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu. Riva'i (2008) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.9.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi terutama untuk memotivasi para karyawan agar mereka dapat mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik itu secara perorangan maupun kelompok.

Hal ini sesuai dengan hasil yang telah diteliti sebelumnya oleh Fudin Zainal Abidin (2013) dengan judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung" ia menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Dan penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar" yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMAN 1 Kelapa

2.9.2 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan akan menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi itu sendiri, karena komitmen itu sendiri adalah komoditas yang mahal untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut penelitian dari Ranty Sapitri (2016) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru" ia menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. Serta penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta" dengan hasil penelitian komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMAN 1 Kelapa

2.9.3 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Pada prinsipnya pelatihan berkaitan dengan upaya seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan guna memperbaiki kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Walker (2014) bahwa pendidikan disediakan oleh organisasi untuk melengkapi pegawai mengembangkan kapasitasnya untuk mengantisipasi atau menghadapi masa yang akan datang. Sedangkan pelatihan disediakan oleh organisasi untuk membantu pegawai mendapatkan keterampilan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja organisasi.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali", hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Kharisma Sakta (2013) dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun" dengan hasil pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun sebesar 25,3%.

H3 : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMAN 1 Kelapa

2.9.4 Hubungan Kinerja dengan Prestasi Kerja

Ketika kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi sangat baik maka baik pula prestasi yang dicapai oleh organisasi tersebut. Karena baik tidaknya prestasi yang dihasilkan oleh sebuah organisasi ditentukan juga oleh bagaimana kinerja para karyawannya. Pengaruh kinerja terhadap prestasi kerja terjadi karena menjadi suatu kebanggaan karyawan karena berhasil mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Sulastri (2015) manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan.

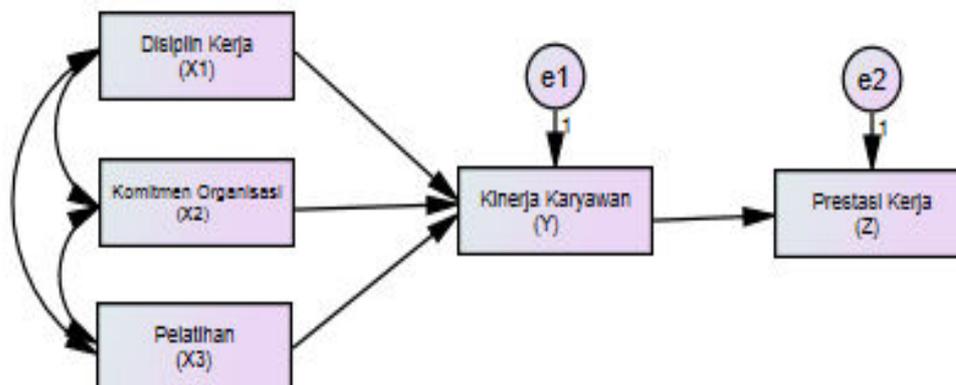
Penelitian yang dilakukan oleh Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) dengan judul "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Studi pada Karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang" menyatakan variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Dewi Anita Sidabutar (2016) yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sru di Kasus pada PLN Area Medan" yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai.

H4 : Diduga kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di SMAN 1 Kelapa

2.9 Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Oleh Peneliti



METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini penulis buat bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai dan prestasi kerja di SMA Negeri 1 Kelapa Penelitian ini juga bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, kemudian data dan informasi tersebut diolah dan dianalisis untuk dapat menjelaskan bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai dan prestasi kerja.

1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data yang digunakan sebagai sumber penelitian adalah SMA Negeri 1 Kelapa. Waktu penelitian dimulai tanggal 15 Januari sampai dengan selesai. Untuk objek penelitian ini difokuskan pada disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan, kinerja dan prestasi kerja.

1.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.3.1. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah dalam pembahasan penulisannya, penulis menggunakan beberapa variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Pelatihan

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, yang dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat (Z) adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya menyebut variabel output atau endogen, yang menjadi variabel Z dalam penelitian ini adalah prestasi kerja

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012), disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan	1. Waktu kerja 2. Perilaku kerja 3. Peraturan	Likert
Komitmen Organisasi	Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut	1. Komitmen afektif 2. Komitmen yang berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Likert
Pelatihan	Oemar Hamalik (2007) mengemukakan pelatihan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.	1. Materi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Keterampilan instruktur 4. Waktu pelatihan 5. Peserta pelatihan	Likert
Kinerja Pegawai	Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggungjawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Likert
Prestasi Kerja	Menurut Sutrisno (2009) prestasi kerja merupakan upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap	Likert

Sumber: diolah peneliti, 2017

1.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi atau sararan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kelapa.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu tenaga pendidik yang berjumlah 42 orang.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), pengumpulan data sapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan literatur.

1. Metode Wawancara (*interview*)

Metode dalam penelitian ini merupakan wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, tetapi hanya berupa garis besar permasalahan. Metode ini merupakan wawancara langsung dari beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Peovinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Metode Kuesioner

Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Untuk menentukan nilai jawaban kuesioner dari masing- masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap instrumen dalam kuesioner diklasifikasikan sebagai berikut: Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban setuju (S) diberi skor 4, Jawaban ragu-ragu (RR) diberi skor 3, Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2 Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

3. Metode Observasi

Sugiyono (2013), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner.

1.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2013) analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan ini meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari sluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakkan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Kemudian Sugiyono (2013) menambahkan dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistik yang digunakan, yaitu deskripti dan inferensial.

3.6.4. Pengujian Hipotesis

3.6.4.1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Duwi Priyanto (2013) uji f (f-tes) digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara keseluruhan dan simultan terhadap variabel independen dengan taraf signifikan yang ditentukan alpha 5% (0,05). Pengujian ini dilakukan untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel
Bila F hitung < F tabel, variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap dependen.
Bila F hitung > F tabel, variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (a) maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.6.4.2 UjiT (Uji Parsial)

Duwi Priyanto (2013) t (t-tes) disunakan untuk menguji variabel independen secara individual alpha 5% (0,05). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

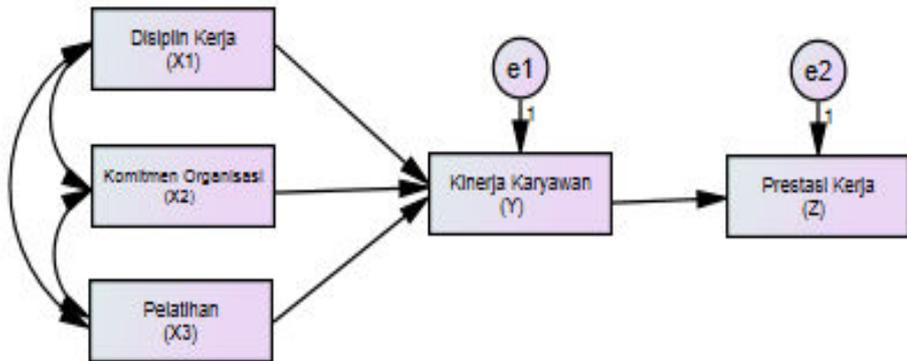
- a. Membandingkan antara t hitung dengan t tabel
Bila t hitung < t tabel, variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
Bila t hitung > t tabel, variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (a) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

3.6.5 Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, anak panah akan menunjukkan hubungan antar variabel. Untuk menguji pengaruh dua variabel endogen maka menggunakan metode analisis jalur. Model persamaannya sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian kali ini adalah untuk melihat keputusan berkunjung dan kepuasan wisatawan. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien, maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan diketahui variabel mana yang memberikan pengaruh terbesar dari pengaruh terkecil terhadap variabel terikat. Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja dan prestasi kerja. Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat di lihat pada gambar di bawah ini:



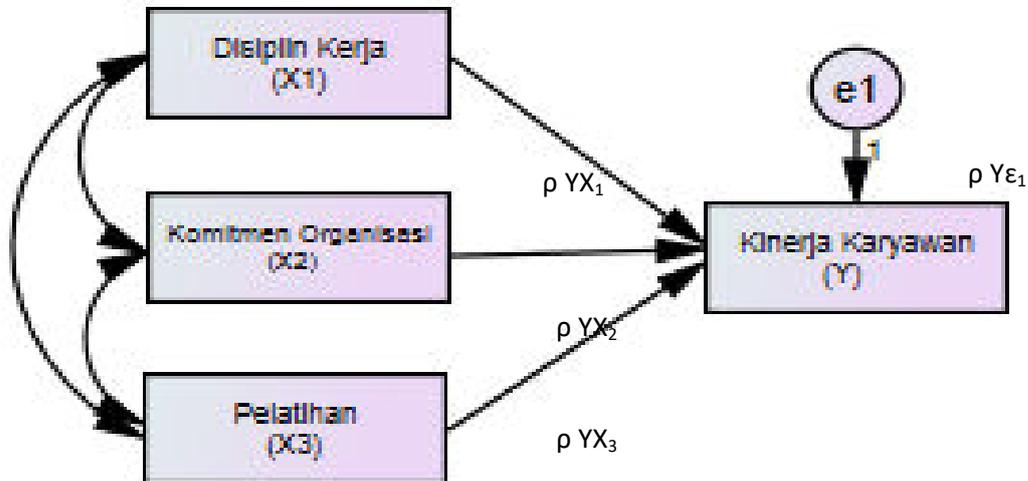
Gambar 3.1 Model Diagram Jalur

Dengan Keterangan:

- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Komitmen Organisasi
- X_3 = Pelatihan
- Y = Kinerja Pegawai
- Z = Prestasi Kerja
- $r X_i X_j$ = Koefisien korelasi
- $\rho Y X_i$ = Koefisien Jalur Variabel X terhadap Variabel Y
- ϵ_i = Residual

Berdasarkan model diagram jalur tersebut, maka didapat diagram dan persamaan struktural terdekomposisi untuk setiap sub struktur, sebagai berikut

Sub Struktur 1:

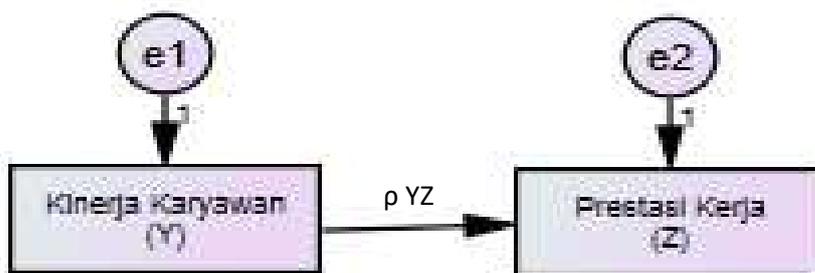


Gambar 3.2 Model Paradigma Jalur Sub Struktur 1

Berdasarkan model diagram jalur sub struktur 1 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 + \rho Y\epsilon$$

Sub Struktur 2



Gambar 3.3 Model Paradigma Jalur Sub Struktur 2

Berdasarkan model diagram jalur sub struktur 1 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho YZ$$

Penelitian menggunakan analisis jalur menurut Sugiyono (2013), ada empat koefisien yang akan dicari, yaitu:

1. Koefisien korelasi (r), menyatakan keeratan hubungan variabel bebas (X) semakin mendekati 1 atau -1, hubungan semakin erat. Interval: $-1 \leq r \leq 1$ atau $-1 \dots\dots 1$
Koefisien positif: Searah
2. Koefisien jalur (ρ) dan Regresi (β), merupakan derajat asosiatif (besaran kontribusi) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Interval: $-1 \leq \rho \leq 1$ atau $-1 \dots\dots 1$
3. Koefisien Determinasi (R^2), untuk melihat besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan syarat besar minimal 0,5 (50%). Interval: $0 \leq R^2 \leq 1$ atau $0 \dots\dots 1$ atau 100
4. Epsilon (ϵ), variabel yang tidak diteliti namun sudah teridentifikasi pada identifikasi masalah atau faktor-faktor lain di luar faktor yang diteliti. Koefisien epsilon diharapkan kecil. Interval: $0 \leq \epsilon \leq 1$ atau $0 \dots\dots 1$ atau 100

Rumus untuk menghitung epsilon: $\epsilon = \sqrt{1-R^2}$

3.6.6 Uji Kelayakan Model Penelitian

Menurut Zufriady (2012) uji kelayakan model dilakukan dengan mengukur *the goodness of an economic model* atau karakteristik yang dapat diharapkan dari suatu model ekonometrik. Karakteristik tersebut diukur sebagai berikut:

1. *Theoretical plausibility*. Arah pengaruh hasil uji hipotesis sesuai dengan teori yang menjadi dasar pemikirannya.
2. *Accuracy of estimates of parameters*. Apakah estimator parameter hipotesis akurat dan signifikan yang ditandai terpenuhinya asumsi analisis yang dipersyaratkan dan probabilitas kesalahan statistik model (p-value) yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi $\alpha=0,005$.
3. *Explanatory ability*. Apakah model penelitian memiliki kemampuan menjelaskan hubungan antar fenomena ekonomi yang ditandai dengan *standard error of estimations* yang rendah (lebih kecil dari $\frac{1}{2}$ kali nilai estimator).
4. *Forecasting ability*. Apakah model penelitian memiliki kemampuan prediksi atau perilaku variabel akibat (respon) yang ditandai dengan koefisien determinasi yang tinggi atau bernilai lebih dari 50%.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Pengujian Data, Hasil Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis

4.3.2.1. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat dugaan yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai, hubungan keempat variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.12 Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Pelatihan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations			
		Disiplin Kerja	Komitmen_Org anisasi	Pelatihan	Kinerja_Kary awan
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	,422**	,552**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000
	N	42	42	42	42
Komitmen_Or ganisasi	Pearson Correlation	,422**	1	,511**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,005		,001	,000
	N	42	42	42	42
Pelatihan	Pearson Correlation	,552**	,511**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	42	42	42	42
Kinerja_Karya wan	Pearson Correlation	,608**	,655**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

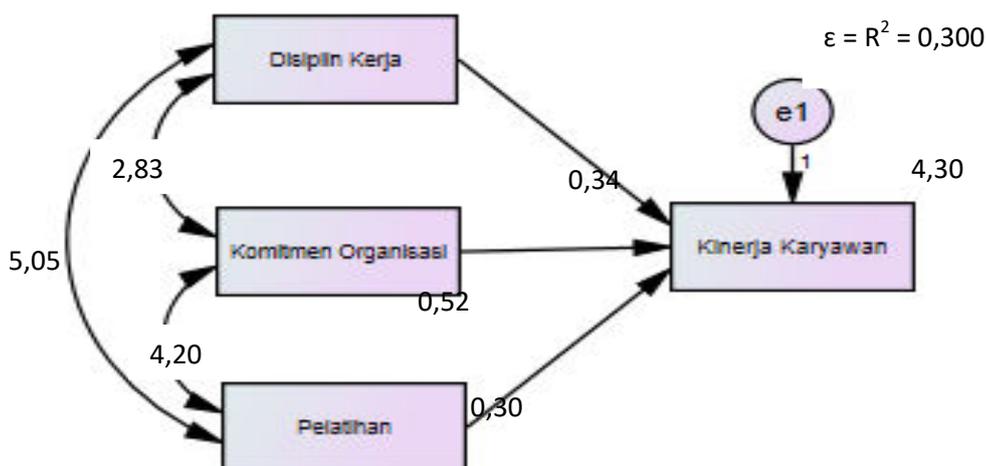
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output SPSS

1. Hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,422. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.
2. Hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Pelatihan (X3) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.
3. Hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,608. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan kuat.
4. Hubungan variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Pelatihan (X3) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,511. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan cukup kuat.
5. Hubungan variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,655. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan kuat
6. Hubungan variabel Pelatihan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,652. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan kuat.

4.3.2.2. Pengaruh bersama variabel Strategi Promosi (X1), Daya Tarik Wisata (X2), Kualitas Layanan (X3) terhadap Keputusan Berkunjung (Y)

Secara umum analisis jalur dari pengaruh variabel strategi promosi, daya tarik wisata, dan kualitas layanan secara simultan terhadap keputusan berkunjung dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y)

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Koefisien Jalur X_1 X_2 X_3 terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur
Disiplin Kerja (X_1)	0,34
Komitmen Organisasi (X_2)	0,52
Pelatihan (X_3)	0,30

Dari tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,34X_1 + 0,52X_2 + 0,30X_3 + 4,30\epsilon_1$$

Dimana:

Y = Keputusan Berkunjung

X_1 = Strategi Promosi

X_2 = Daya Tarik Wisata

X_3 = Kualitas Layanan

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain diluar X_1, X_2, X_3

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,34 (ρ_{YX1})
2. Terdapat hubungan asosiatif komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,52 (ρ_{YX2})
3. Terdapat hubungan asosiatif pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,30 (ρ_{YX3})

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), pelatihan (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1) Besaran Pengaruh Langsung

Hasil perhitungan pengaruh langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

$$\rho_{YX1} = (0,34)^2 = 0,115$$

$$\rho_{YX2} = (0,52)^2 = 0,270$$

$$\rho_{YX3} = (0,30)^2 = 0,09$$

1. Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,115.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270
3. Variabel pelatihan (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,09.

2) Besaran Pengaruh Tidak Langsung variabel X terhadap Y

Hasil dari perhitungan dan cara menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

$$\rho_{YX_i} \cdot r_{X_i X_j} \cdot \rho_{YX_j}$$

$$X1X2 = 0,34 \times 2,83 \times 0,52 = 0,500$$

$$X1X3 = 0,34 \times 5,05 \times 0,30 = 0,515$$

$$X2X3 = 0,52 \times 4,20 \times 0,30 = 0,655$$

Pembahasan untuk lebih jelas tentang pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1,X2,X3 terhadap Y

Varabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		X1	X2	X3		
X1	0,115		0,500	0,515	1,015	1,13
X2	0,270	0,500		0,655	1,155	1,42
X3	0,09	0,515	0,655		1,170	1,26
TOTAL PENGARUH						3,81

1. Besar pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X1) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,015.
2. Besar pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi (X2) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,155.
3. Besar pengaruh tidak langsung variabel pelatihan (X3) melalui ketiga variabel bebas lainnya terhadap keputusan berkunjung (Y) sebesar 1,170

3) Koefisien Determinasi (R^2) variabel X terhadap Y

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,786 ^a	,618	,588	2,179	1,892

Sumber: output SPSS

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,618. Hal ini berarti pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,8% dan sisanya 38,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

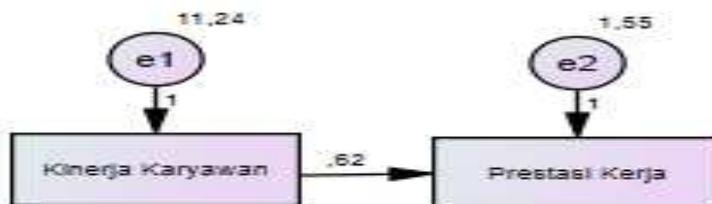
4.3.2.3 Pengaruh Parsial variabel bebas (X) terhadap variabel Y

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh masing-masing variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y adalah sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh parsial dari variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 10,15%.
2. Besarnya pengaruh parsial dari variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 11,55%.
3. Besarnya pengaruh parsial dari variabel pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 11,7%.

4.3.2.4 Pengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Secara umum analisis jalur dari pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2

Pengaruh Variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa besaran derajat atau koefisien jalur dari variabel kinerja karyawan (Y) terhadap variabel prestasi kerja (Z). Dari tabel di atas juga dapat diperoleh persamaan jalur yaitu:

$$Z = 0,62Y$$

Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan asosiatif antara variabel kinerja karyawan (Y) terhadap variabel prestasi kerja (Z) sebesar 0,62

4.3.2.5 Koefisien Determinasi (R^2) variabel Y terhadap Z

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Koefisien determinasi Y terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,736	,730	1,278	2,023

Sumber: output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,736. Hal ini berarti variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel

kinerja karyawan sebesar 73,6% sedangkan sisanya 26,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengujian Hipotesis dan Pengujian Kelayakan Model Penelitian

4.3.3.1 Pengujian pengaruh secara simultan variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan dapat menggunakan uji F. Pengaruh bersama-sama atau simultan variabel strategi promosi, daya tarik wisata, kualitas layanan terhadap keputusan berkunjung adalah sebagai berikut:

- H0: $\rho_{y1x1} = \rho_{y1x2} = \rho_{y1x3} = 0$ Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H1: $\rho_{y1x1} \neq \rho_{y1x2} \neq \rho_{y1x3} \neq 0$ Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria uji: tolak H0 jika F hitung > F tabel

Untuk menguji hipotesis tersebut, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.18 Pengujian simultan variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,642	3	97,214	20,469	,000 ^p
	Residual	180,477	38	4,749		
	Total	472,119	41			

Sumber: output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 20,469 dan F tabel dengan df (3;38) pada α (0,05) sebesar 2,85 artinya F hitung (20,469) > F tabel (2,85), sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 1 Kelapa.

4.3.3.2 Pengujian pengaruh secara parsial variabel X1,X2,X3 terhadap variabel Y

Hipotesis dalam penelitian ini harus di uji kebenarannya, maka untuk menguji kebenaran tersebut digunakanlah uji parsial atau uji t. Pengujian ini dilakukan dengan melihat t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel statistik berikut ini:

Tabel 4.19 Pengujian parsial variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, pelatihan (X1,X2,X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,350	4,661		,075	,941		
	TOTAL_X1	,343	,150	,280	2,282	,028	,669	1,495
	TOTAL_X2	,522	,163	,382	3,210	,003	,710	1,408
	TOTAL_X3	,303	,130	,303	2,339	,025	,601	1,664

Sumber: output SPSS

1. Uji hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho: $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: $\beta_i > 0$ terdapat ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis strategi promosi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,282. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan $df = n-k-1$ atau $42-1-1 = 40$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,02108. Dengan demikian t hitung ($2,282 > t$ tabel ($2,02108$)) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dan diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

Ho: $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha: $\beta_i > 0$ terdapat ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis daya tarik wisata menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,210. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan $df = n-k-1$ atau $42-1-1 = 40$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,02108. Dengan demikian t hitung ($3,210 > t$ tabel ($2,02108$)) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 “Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dan diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

Ho: $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Ha: $\beta_i > 0$ terdapat ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis kualitas layanan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,339. Sedangkan untuk t tabel diperoleh dari tabel statistik pada signifikan 0,025 dengan $df = n-k-1$ atau $42-1-1 = 40$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,02108. Dengan demikian t hitung ($2,339 > t$ tabel ($2,02108$)) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 “Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan berdampak kepada Prestasi Kerja di SMA Negeri 1 Kelapa didapati beberapa kesimpulan, antara lain terdapat pengaruh dari disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar,

1.2 Saran-Saran

Berikut merupakan beberapa saaran yang dikemukakan dalam penelitian ini hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kebijakan pemerintah guna memberikan kenyamanan dan pelatihan kepada para pendidik, Penelitian yang akan datang diharapkan perlu menambah variabel bebas yang lain serta menambahkan dimensi dari masing-masing variabel agar dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam serta hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan meneliti lebih lanjut. Dan diharapkan juga melakukan pengakajian dalam lingkup yang lebih dalam dan lebih luas lagi.

Daftar Pustaka

- Abidin, Fudin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*
- Athar, Rida dan Faiza Maqbool Shah. (2015). *Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi)*
- Chaterine dan Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*
- Dahmiri dan Kharisma Sakta. (2013). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fred, Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi Ke-2*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Januari, Cindi Ismi, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*
- Kumara, I Wayan Sutya Edy dan I Wayan Mudiarta Utama. (2016). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*
- Lomban, Merrel C., Silvya Mandey, Mac Donald Walangitan. (2015). *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado*
- Nurandini, Arini. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*

- Pitra, Yuan Duana. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) di Salatiga*
- Riva'i, Veitzhal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rofi, Ahmad Nur. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang*.
- Sapitri, Ranty. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawwan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*
- Sidabutar, Dewi Anita. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor PLN Area Medan)*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai dan Teori Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Prestasi Putakaraya
- Stephen P. Robbins dan Timothy A.Judge. (2008) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: ALFABETA
- Supomo, Bambang dan Nur Indriyanto. (2009). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Turere, Verra Nitta. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado*
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat