

**THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING, WORK DISCIPLINE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT.ASURANSI BANGUN ASKRIDA**

Ade Yul Itan¹⁾ Heru Sri Wulan SE,MM²⁾ Dra. Cicik Harini M.M³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3)}Dosen Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRACT

The type used in this study is quantitative, data obtained through a sample of 85 respondents and analyzed using SPSS software version 20. Data testing techniques used in this study include validity, reliability testing with alpha cronbach, analytical analysis, regression analysis for approved and prove the hypothesis research. The results of this analysis showed that the education and training variable t count = 6.545 > t table was 1.990 with a significance ($p < 0.05$), this means that the education and training variables had a positive influence on employee performance. Work discipline variable t count = 3.171 > t table of 1.990 with a significance ($p < 0.05$) This means, work discipline variables have a positive effect on employee performance. Organizational commitment variable t count = 3.116 > t table of 1.990 with a significance ($p < 0.05$), This is an organizational commitment variable that has a positive influence on employee performance. From the assessment of all independent variables simultaneously obtained a calculated F value of 87.401 > F table of 2.68 with a significance <0.05, this shows simultaneously variables of education and training, work discipline and commitment of PT. Asuransi bangun askrida. From the results of the study it can be concluded that partially and simultaneously the variables of free education and training, work coordination and organizational commitment have a positive influence on performance improvement variables.

Keywords: “education and training, work discipline also organizational commitment to employee performance”.

ABSTRAK

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data diperoleh melalui sampel sebanyak 85 responden dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 20. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*, analisis korelasi, analisis regresi untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan t hitung = 6,545 > t table sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$), Hal tersebut berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja t hitung = 3,171 > t table sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$) Hal tersebut berarti bahwa, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi t hitung = 3,116 > t table sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$), Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian semua variabel independent secara simultan di peroleh nilai F hitung sebesar 87,401 > F table sebesar 2,68 dengan signifikansi < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. asuransi bangun askrida. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan variabel bebas pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja.

Kata kunci: pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi terhadapkinerjakaryawan

PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan dan juga perkembangan perekonomian di Indonesia sangat pesat dan hal tersebut akan berdampak pada persaingan bisnis diantara para pengusaha yang juga akan menjadi semakin ketat. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap perusahaan di tuntut untuk dapat beroperasi secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya yang di miliki agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global. Selain perusahaan, sumber daya manusia (SDM) juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi dan juga aset yang sangat penting karena sebagai penggerak utama dalam organisasi perusahaan yang mana harus bisa dikelola secara optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan lebih baik maka perusahaan perlu melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas

dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjadikan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal. Bagi karyawan disiplin akan diperoleh suasana yang tertib, teratur dan menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam mendukung kinerja yang baik, komitmen juga mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. perusahaan akan selalu berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sebuah komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. PT.ASURANSI BANGUN ASKRIDA saat ini mendapatkan sorotan dari pemimpin pusat mengenai kinerja karyawan seluruh cabang dalam organisasi yang diberikan. Indikatornya bisa dilihat

dari kurang pahaman karyawan terhadap detail produk perusahaan, karyawan yang kurang disiplin yaitu masih ada yang terlambat masuk kerja, tingginya absensi alfa karyawan serta kurangnya komitmen organisasi dalam pencapaian target yang telah ditentukan sehingga hal hal tersebut bisa berakibat mengganggu produktifitas serta perkembangan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.ASURANSI BANGUN ASKRIDA?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.ASURANSI BANGUN ASKRIDA?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.ASURANSI BANGUN ASKRIDA?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ASURANSI BANGUN ASKRIDA?

TELAAH PUSATAKA

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pendidikan dan pelatihan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Didalam suatu perusahaan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok. Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2006) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Notoadmodjo (2009), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Ambar (2009), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai dengan cara meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan oleh perusahaan melalui suatu kegiatan pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang di miliki.

DISIPLIN KERJA

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2012) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang

sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, 2012).

Menurut Simamora (2013) menyatakan bahwa: kedisiplinan adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin dapat dibagi dalam beberapa macam: pertama adalah disiplin managerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir, kedua adalah disiplin team dimana kesempurnaan kerja bermuara dan saling ketergantungan satu sama lain, dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi. Ketiga adalah disiplin diri dimana pelaksana tunggal sepenuhnya pada pelatihan, ketangkasan dan kendala diri. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai, dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

KOMITMEN ORGANISASI

Gibson (dalam Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan. Menurut Newstrom; Hunt dan Morgan; Steers dan Black (dalam Sopia, 2008) komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal, yaitu rasa percaya yang kuat dan penerimaan seorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Robert dan Jackson (2011) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan
2. Variabel bebas (X) adalah pendidikan dan pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3)

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah seluruh karyawan PT Asuransi bangun askrida yaitu sebanyak 588 karyawan (Data per 2019 dari sumber PT.Asuransi bangun askrida).

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Kriteria populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Bangun Askrida yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, maka dari 588 karyawan yang masuk kategori populasi dalam penelitian ini adalah 545 orang. Sehingga dari 545 orang diambil responden sejumlah 85 orang. Berdasarkan kriteria populasi yang ada maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan kriteria tertentu secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dari variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kinerja karyawan di atas terlihat bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), serta signifikansi $<$ 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji Reliabilitas menunjukkan bahwa item - item kuesioner pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, komitmen organisasi serta kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70 yang berarti bahwa semua item-item kuesioner memenuhi Uji Reliabilitas.

1. Hubungan Variabel pendidikan dan pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,839 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. Hubungan Variabel disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,688 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Hubungan Variabel komitmen organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Korelasi berganda

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai r hitung untuk sebesar 0,874 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi secara simultan dengan kinerja karyawan PT.Asuransi Bangun Askrida. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa

ada hubungan positif kuat antara pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi secara simultan dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier sederhana

Berdasarkan hasil olah data analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS Versi 20, maka disajikan data sebagai berikut :

a. Pengaruh Variabel Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

$$Y = 4.548 + 0.742X_1 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,742 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika pendidikan dan pelatihan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = 5.906 + 0.643X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,643 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat

- c. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = 9.422 + 0.493X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Komitmen organisasi sebesar 0,493 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika komitmen organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara pendidikan dan pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida dengan menggunakan SPSS 20.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,577 + 0,486 X_1 + 0,214 X_2 + 0,161 X_3 + \varepsilon$$

- Koefisien regresi konstanta diketahui sebesar 2,577 artinya apabila variabel bebas yang meliputi pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi dianggap tetap maka nilai variabel terikat yaitu kinerja sebesar 2,577.
- β_1 (Nilai Koefisien regresi X_1) variabel pendidikan dan pelatihan diketahui sebesar 0,486 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat

pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Sebaliknya, semakin rendah pendidikan dan pelatihan, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida.

- β_2 (Nilai Koefisien regresi X_2) variabel disiplin kerja diketahui sebesar 0,214 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida.
- β_3 (Nilai Koefisien regresi X_3) variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,161 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida

Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 6,545 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H_1 diterima**. Hal ini berarti bahwa

pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji t Variabel Pendidikan Dan Pelatihan

Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,171 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H2 diterima**. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,116 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H3 diterima**. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F Statistik

Untuk menguji model regresi dari pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. sebagai berikut : Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Komitmen Organisasi, Disiplin

Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang Fit. Dengan melihat hasil di atas nilai F hitung sebesar $87,401 > F$ Tabel sebesar 2,68 dengan signifikansi < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji menunjukkan model yang fit (*Goodness of Fit*).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yang diperoleh sebesar 0,764. Hal ini berarti 76,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan dari 3 variabel yaitu Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan

terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 6,545 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,171 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,116 > t$ tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida.

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang Fit. Dengan melihat hasil di atas nilai F hitung sebesar 87,401 $> F$ Tabel sebesar 2,68 dengan signifikansi < 0.05 , hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji menunjukkan model yang fit (*Goodness of Fit*).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistic t hitung = 6,545 $> t$ table sebesar 1,990 dengan signifikansi

- ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik t hitung = 3,171 > t table sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_2 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik t hitung = 3,116 > t table sebesar 1,990 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_3 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja serta komitmen organisasi (X_1, X_2 dan X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 87,401 > F table sebesar 2,68 dengan signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_4 dapat diterima.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih terdapat banyak kekurangan, kendala dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemui diantaranya sebagai berikut:

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang kurang konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena kecenderungan kurang telitian responden terhadap pernyataan dalam questioner yang diberikan sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Namun hal ini bisa diantisipasi oleh peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang diberikan.
2. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah

respondennya yang masih sedikit, yaitu berjumlah 85 orang karena terbatasnya biaya dan tenaga bagi peneliti, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel dan respondennya yang lebih besar lagi

3. Ketersediaan data pendukung yang terbatas yang diberikan dari kantor dan tidak semuanya merupakan data terbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. **Bagi perusahaan**

PT. Asuransi Bangun Askrida sebagai perusahaan jasa asuransi yang dapat bersaing dengan perusahaan jasa asuransi lainnya hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil yang diperoleh, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT. Asuransi bangun askrida dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan khususnya dalam pemberian materi yang disampaikan untuk mendukung pekerjaan sehari hari.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT.Asuransi bangun askrida dapat meningkatkan disiplin kerja di perusahaannya. Agar kedisiplinan dapat tercapai dengan baik perlu memperhatikan aspek ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian, ketrampilan dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja, patuh terhadap peraturan dan Pemimpinnya, bertanggung jawab akan pekerjaannya.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT.Asuransi bangun askrida dapat meningkatkan komitmen organisasi khususnya dalam mentaati peraturan dan kebijakan perusahaan.

- d. Dalam peningkatan kinerja perlu diperhatikan aspek kuantitas dan kualitas kerja, keandalan dalam bekerja, inisiatif akan pekerjaan, kerajinan dalam bekerja, sikap yang baik, selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

2. **Bagi penelitian selanjutnya**

- a. Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa masih ada variabel variabel lain yang harus diperhatikan, penelitian

penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula bagi perusahaan.

- b. Memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Banyaknya jumlah populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh. Diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Memperbanyak jumlah responden yang menjadi objek penelitian. Dengan banyaknya populasi yang diteliti, maka jumlah responden yang dipilih dalam penelitian juga akan menjadi lebih banyak. Salah satu cara untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik adalah dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus slovin dan menentukan jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. S. (2011). Dasar dasar metode statistika untuk penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Aguinis, H., & K. Kraiger. (2009). Benefit of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.
- Ariana, I. W. T. (2013). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel cendana resort & spa Ubud, Gianyar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 121–136.
- Arianto, D. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2015). Model penelitian kuantitatif berbasis SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. A. (2003). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Budihardjo, M. (2015). Panduan praktis penilaian kinerja karyawan. 1 st ed. Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. 10th ed. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Undip.
- Gudono. (2011). *Analisis data multivariate*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi

- Aksara, Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). The effect of competence, training, and work discipline towards employee's performance: A case study at PT Krakatau Argo Logistics. *International Journal of Business and Management Invention*, 6 (7), 77– 86.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in Company: Case study in PT Asuransi Bangun Askrida. *Procedia - social and Behavioral Sciences* 211, 1240–1251.
- Retrieved Moenir, H, A, S. (2004). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen SDM untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Poole, L. (2013). *Perfect phrases for coaching employee performance*. USA: Mc Graw Hill Professional.
- Priyatno, D. (2012). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media- kom.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, dari teori ke praktek*. 1st ed. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044– 1054.
- Sekaran, U. (2011). *Research methods for business*. 2 nd ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012b). *Metode penelitian administrasi*. 20th ed. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, A., & Alamanda, D, T. (2012). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1), 30–40