

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EKA BOGAINTI (HOKBEN)**

Wahadi Siamto

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01458@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Data yang dikumpulkan berasal dari 98 karyawan di PT. Eka Bogainti (Hokben). Pengambilan sampel ini menggunakan metode sample random sampling method. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi dan pengujian statistik dengan uji F dan uji t. Berdasarkan pada analisis data diketahui bahwa Variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai F persamaan simultan adalah sebesar 64,524 dengan signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 37,436 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 7,592 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Komitmen, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan usaha atau bisnis sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut sebagai karyawan memiliki peran sangat strategis untuk mengembangkan usaha tersebut. Peran

karyawan pertama adalah sebagai seorang konseptor, perumus dan penyusun strategi perusahaan dalam mengembangkan bisnis. Peran ini biasanya dipegang oleh para manajer dan pimpinan perusahaan. Peran kedua adalah sebagai pelaksana dari program yang telah disusun. Peran ini dimiliki oleh karyawan yang ditempatkan pada bagian operasional

perusahaan. kedua peran tersebut harus berjalan sinergis dan berkesinambungan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik dan diprediksi dapat amencapai tujuan organisasi jika karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang baik. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2000). Ambar Teguh Sulistiyani (2003) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Gibson (1987- 2005) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, pelatihan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti motivasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Keusangan terjadi jika SDM tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan untuk bekerja secara baik. Dalam bidang tertentu yang mengalami perubahan cepat dan kemajuan teknologi yang tinggi seperti pada bidang *engineering*, dan kesehatan maka keusangan dapat terjadi secara cepat. Disamping itu trend dan persaingan bisnis global dan diversifikasi tenaga kerja juga merupakan tantangan bagi pelatihan SDM. Beberapa hal lain yang perlu diperhatikan dalam pelatihan SDM adalah perubahan teknologi dan pelatihan tindakan tegas (Rivai, 2004).

Faktor internal lain yang dapat dilihat adalah komitmen organisasi menurut Meyer et al, dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana ke terlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan -tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Perusahaan yang bergerak dalam bisnis sangat beragam diantaranya adalah PT. Eka Bogainti (Hokben). Perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 18 April 1985 di Kebon Kacang di bawah naungan PT. Eka Bogainti dengan *brand* Hokben.

Dalam perkembangannya pada tanggal pada tanggal 15 Oktober 2013 Hokben telah mengalami *rebranding*. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menyesuaikan kebutuhan yang diinginkan oleh pelanggan sehingga Hoben akan terus bertahan dalam industri *japanese food restaurant*. Untuk dapat merealisasikan dan mengembangkan tujuan perusahaan agar mampu bersaing maka perlu sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan pada hal tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Analisa pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben).

Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan pada PT. Eka Bogainti (Hokben). Sasaran Kepada karyawan di semua divisi yang ada di PT. Eka Bogainti (Hokben) kantor pusat. Dimana kantor tersebut beralamatkan di jalan Poncol Raya No. 20 Ciracas Jakarta Timur.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben) ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben)
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben)

Tinjauan Teoritik

1. Pelatihan

Definisi pelatihan adalah proses bagaimana SDM mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Pelatihan menyangkut kegiatan di masa mendatang. Dalam kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan mengerjakan pekerjaan saat ini. Keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu meningkatkan karirnya di masa yang akan datang.

Kegiatan pelatihan memberikan manfaat kepada karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya

menjadi aset berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan lain juga diperlukan. Kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang besar kalau dikerjakan secara benar.

Sasaran dari pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku antara lain :

- a. Katagori piskomotorik meliputi pengontrolan otot otot sehingga orang dapat melakukan gerakan yang tepat dan sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu
- b. Katagori afektif meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam katagori ini adalah untuk membantu orang mempunyai sikap tertentu.
- c. Katagori kognitif yaitu meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis, sasaran pada pelatihan ini adalah agar orang memiliki keterampilan dan pengetahun untuk berfikir.

2. Komitmen

Stephen P. Robbins (2010) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Komitmen organisasi menurut Meyer et al , dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana ke terlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3)

Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan karyawan dan organisasi secara aktif.

3. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja karyawan Menurut Agus Dharma (2003:355) yang dikutip dari mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan Hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik

penyelesaiannya

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan dikomitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogointi

(Hokben).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogainti (Hokben).

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka bogainti (Hokben).

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Eka Bogainti (Hokben). Sasaran Kepada karyawan di semua divisi yang ada di PT. Eka Bogainti (Hokben) kantor pusat. Dimana kantor tersebut beralamatkan di jalan Poncol Raya No. 20 Ciracas Jakarta Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Sampel adalah penarik sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi, (Winarno Surakhmad, 1990). Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Bogainti (Hokben).

Jumlah seluruh karyawan di kantor pusat sebanyak 4.236 orang. Dengan menggunakan metode slovin maka jumlah 4.236 karyawan tersebut diambil sampel dengan menggunakan rumus slovin. Rumus untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N$$

$$(Nd^2+1)$$

dalam hal ini

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat Presisi yang digunakan 10%

1 = Angka konstanta

Dalam hal ini N=4.326

d=10%

maka n = 4.326

$$(4.326(0,1)^2 + 1)$$

= 98 karyawan

Teknik pengambilan sampel ini disebut juga dengan metode pengambilan sampel random (*random sampling method*). Dalam metode pengambilan sampel ini populasi dilibatkan dalam pengambilan sampel dan diambil secara acak.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

Kusioner yang akan digunakan pada penelitian, untuk menghasilkan instrumen yang valid dan reliabel terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Menurut Sugiyono (2007 : 219) "Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur". Sedangkan reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Riduwan, 2003 : 86). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid (syah) dan reliabel (dapat dipercaya).

1. Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen menggunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment*.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum .x) - (\sum .x)(\sum .y)}{\sqrt{\{n.\sum .x^2 - (\sum .x)^2\} \{n.\sum .y^2 - (\sum .y)^2\}}}$$

(Sumber : Sugiyono 2004 : 125)

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

x = Nilai skor satu item pertanyaan seluruh responden

y = Total skor item pertanyaan tiap responden

2. Uji Reliabilitas Data

Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7, dan seterusnya dapat menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach*.

Rumusnya adalah seperti berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Sumber : Husein Umar, 2003 : 96)

Di mana

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas terhadap butir-butir kuesioner, langkah selanjutnya adalah merubah data / peningkatan data ordinal (Skala Likert) ke data interval melalui *Methode Of Successive Interval* (MSI). Caranya adalah melalui langkah-langkah berikut:

- Mengadakan tabulasi data kuesioner dari item jawaban yang menggunakan skala likerts (likert scale).
- Mengadakan perengkingan dari setiap item jawaban
- Menghitung nilai proporsi dan proporsi kumulatifnya

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dengan regresi seperti uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan autokorelasi serta pencarian statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata, median modus, standar deviasi dan range (jangkauan).

a. Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter Kolmogorov Smirnov Test dilakukan dengan cara : membandingkan nilai Asymp. Sig dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$

- Jika nilai Asymp. Sig $< \alpha = 5\%$, berarti pada model berasal dari data yang berdistribusi tidak normal.
- Jika nilai Asymp. Sig $> \alpha = 5\%$, berarti pada model berasal dari data yang berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

- Melalui parameter grafik, gambaran plot Residual atau Deviasi urut waktu adalah apabila beberapa urutan waktu residunya positif dan beberapa urutan waktu yang lain residunya negatif, maka model yang terbentuk autokorelasi.
- Melalui Uji Durbin Watson

$$DW = \frac{\sum (1_n - 1_{n-1})}{\sum 1_n^2}$$

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji DW dengan melihat koefisien korelasi DW test (Algifari, 1997).

Tabel 1. koefisien korelasi DW

TINGKAT AUTOKORELASI (DURBIN WATSON) DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

c. Multikolinieritas

Menganalisis Koefisien korelasi antara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi yang relatif rendah atau $< 40\%$ maka pada model teridentifikasi tidak terdapat masalah

multikolinieritas atau sebaliknya akan dapat diamati melalui penduga R (Rho).

$$R = \frac{n \sum X_1 \cdot X_2 - \sum X_1 \cdot \sum X_2}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}} < 40\%$$

dan didukung perolehan t-hitung masing-masing variabel independent yang tidak signifikan (dijumlahkan)

d. Heteroskedasitas

Untuk melihat apakah model regresi linier terdapat bias atau tidak, melalui parameter koefisien Spearman yaitu dengan membandingkan t_0 dengan $\alpha = 5\%$ dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{r_s \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

- Jika $t_0 > \alpha = 5\%$, maka pada model regresi berganda terdapat hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependen, yang berarti tidak terdapat heteroskedasitas pada models yang terbentuk.
- Jika $t_0 < \alpha = 5\%$, maka pada model regresi berganda tidak terdapat hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependen, yang berarti terdapat heteroskedasitas pada models yang terbentuk.

Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik di maksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini meliputi, regresi, koefisein korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

Dalam pengujian hipotesa secara serempak dirumuskan hipotesanya yaitu hipotesa nol dan ipotesa alternatif sebagai berikut :

$$H_0 : B_1 = B_2 \dots\dots\dots = B_n = 0$$

$$H_a : B_1 \neq B_2 \dots\dots\dots = B_n \neq 0$$

Pengujian hipotesa dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel X_1, X_2 dan X_3 , mampu secara simultan menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y yang masing-masing diamati melalui Uji - F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Berdasarkan formulasi perhitungan di atas, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Kemudian dibandingkan dengan F signifikan dengan menggunakan batasan One Tail Test dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- Jika F hitung $>$ F signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel $X_1, X_2 \dots\dots X_n$ secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika F hitung $<$ F signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel $X_1, X_2 \dots\dots X_n$ secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Uji t-Statistik

a. Regresi Linier (Parsial)

Secara umum, data hasil pengamatan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X dalam model populasi dari regresi linier sederhana ialah :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Model persamaan tersebut setelah *diminimize* melalui metode OLS diperoleh model persamaan dugaan sampelnya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan :

Hal yang sama penduga b, dan a dapat diselesaikan melalui Metode OLS sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n\bar{X}\bar{Y}}{\sum X^2 - n\bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$t_1 = \frac{\alpha - H_o}{S\alpha}, \quad t_1 = \frac{\beta - H_o}{S\beta}$$

b. Korelasi Linier (Parsial)

Untuk mengukur dan mengamati validitas masing-masing variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi product moment by Person sebagai berikut :

c. Pendugaan dari pengujian koefisien regresi parsial

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum X}{n - 2}}$$

Untuk melihat ketepatan dugaan (\hat{Y}), berdasarkan nilai X yang diketahui dengan nilai pengamatan (Y), nilai dugaan untuk regresi parsial digunakan rumus sebagai berikut :

1. J
2. Kemudian untuk mencari Koefisien Regresi (Penduga a) Kesalahan bakunya dapat diselesaikan sebagai berikut:

$$S_a = \sqrt{\frac{\sum X^2 (s)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}}$$

3. Sedangkan Untuk Koefisien Regresi (Penduga - b)

$$S_b = \sqrt{\frac{S_e}{\sum X^2 - \left(\frac{\sum X}{n}\right)^2}}$$

Pengujian Hipotesis Regresi Parsial

Dalam pengujian hipotesa secara parsial, masing-masing dirumuskan hipotesanya yaitu hipotesa nol dan hipotesa alternatif sebagai berikut

$$H_o : B_1 = 0 \quad H_a : B_1 \neq 0$$

$$H_o : B_2 = 0 \quad H_a : B_2 \neq 0$$

Pengujian hipotesa tersebut diamati melalui Uji - T dengan rumus sebagai berikut :

Berdasarkan formulasi perhitungan di atas, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5 \%$ kemudian dibandingkan dengan T signifikan dengan menggunakan batasan *One Tail Test* dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- Jika T hitung > T signifikan, maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.
- Jika T hitung < T signifikan, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Untuk menguji dominasi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka akan dilakukan dengan cara melihat pada korelasi parsial R^2 , jika nantinya koefisien korelasi parsial variabel bebas (X) yang paling tinggi akan menunjukkan tingkat hubungan dan pengaruh yang dominan terhadap variabel Y.

Untuk menguji kontribusi kemampuan menjelaskan variabel terikat, dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2), jika nantinya nilai koefisiennya antara 0 £ 1, hal ini berarti bahwa R^2 yang semakin besar mendekati 1 (satu), merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Analisis Hasil Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan meliputi 9 pertanyaan yang disusun dari nomor 1 sampai dengan 9. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan di PT. Eka Bogainti (Hokben). Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil validitas pertanyaan pada variabel pelatihan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
1	28,8469	30,791	,422	,886
2	28,6939	31,349	,690	,881
3	28,8469	30,791	,622	,886
4	28,6939	31,349	,690	,881
5	28,8469	30,791	,622	,886
6	28,6939	31,349	,490	,881
7	28,6939	31,349	,690	,881
8	28,8469	30,791	,522	,886
9	28,6939	31,349	,690	,881

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antra item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliable. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	9

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,895. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel pelatihan bersifat reliabel.

2. Analisis Hasil Variabel Komitmen

Variabel komitmen meliputi 7 pertanyaan yang disusun dari nomor 10 sampai dengan 16. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan. Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil validitas pertanyaan pada variabel komitmen

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	22,4082	13,440	,417	,660
11	21,7143	12,784	,401	,637
12	22,4286	11,340	,404	,573
13	22,1939	10,715	,558	,523
14	21,7143	12,784	,501	,637
15	22,4286	11,340	,404	,573
16	22,1939	10,715	,558	,523

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antra item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliable. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,630	7

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,625. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel komitmen bersifat reliabel.

Kuisisioner yang disebarkan perlu diketahui proporsi jawaban pada masing-masing opsi yang terdiri dari 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=ragu-ragu, 2=tidak setuju dan 1=tidak setuju. Pertanyaan pertama atau kesepuluh pada variabel ini adalah Karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap organisasi.

3. Analisis Hasil Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan meliputi 14 pertanyaan yang disusun dari nomor 17 sampai dengan 30. Pertanyaan tersebut kemudian diajukan kepada 98 karyawan. Sebelum dianalisis lebih jauh maka hasil kuisisioner tersebut dilihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil validitas pertanyaan pada variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17	43,2041	54,762	,566	,855
18	43,3571	51,242	,725	,845
19	43,2041	54,762	,566	,855
20	43,3571	51,242	,725	,845
21	43,2041	54,762	,566	,855
22	43,4388	51,383	,661	,848
23	42,8571	60,701	,036	,891
24	43,4490	56,188	,360	,867
25	43,2143	56,768	,348	,867
26	43,3571	51,242	,725	,845
27	43,2041	54,762	,566	,855
28	43,3571	51,242	,725	,845
29	43,2041	54,762	,566	,855
30	43,2041	54,762	,566	,855

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antra item dengan total lebih besar dari nilai 0,1986. Nilai tersebut diambil dari tabel r dengan tingkat $df=98-2=96$. Hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian lain yang perlu dilakukan untuk melihat kualitas data yang dihasilkan adalah dengan melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut bersifat reliable. Hal perhitungan Cronbach alpha menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil perhitungan Cronbach Alpha variabel kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	13

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,866. nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan pada variabel kinerja bersifat reliabel.

Kuisisioner yang disebarkan perlu diketahui proporsi jawaban pada masing-masing opsi yang terdiri dari 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=ragu-ragu, 2=tidak setuju dan 1=tidak setuju.

Pertanyaan ketujuh belas pada variabel kinerja adalah Karyawan dalam bekerja memiliki kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 harus diuji kualitasnya dengan menggunakan asumsi klasik sehingga memenuhi syarat Best

Linear Unbiased Estimated (BLUE). Beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menarik kesimpulan apakah data yang diteliti terdistribusi secara normal sehingga jika digambarkan akan membentuk kurva normal. Uji normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan hasil dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov

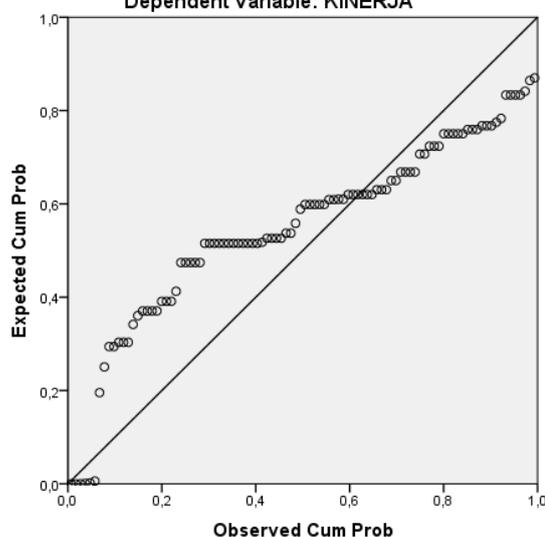
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		PELATIHAN	KOMITMEN	KINERJA
N		98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,3571	25,8469	50,4592
	Std. Deviation	6,23302	3,90176	8,60133
Most Extreme Differences	Absolute	,185	,132	,160
	Positive	,177	,106	,129
	Negative	-,185	-,132	-,160
Test Statistic		,185	,132	,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,500 ^c	,060 ^c	,300 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa data memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi memiliki angka yang lebih besar dari 0,05. Data pada tabel di atas menggambarkan bahwa data memiliki angka signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada hasil kuisisioner memiliki distribusi normal. Persamaan yang dibentuk jika digambarkan juga membentuk kurva yang linear. Kurva ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable: KINERJA



Gambar 1. Kurva linear

2. Uji Autokorelasi Data

Uji ini meliputi pengujian apakah data pada satu variabel memiliki korelasi yang signifikan atau tidak. Pengujian autokorelasi dapat dilihat dengan menggunakan nilai Durbin Watson sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil perhitungan Durbin Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,990 ^a	,980	,980	1,21968	2,093

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas nilai Durbin Watson berada pada penerimaan tidak terjadi autokorelasi data.

3. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas data merupakan pengujian untuk melihat apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil perhitungan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	,809	1,236
	KOMITMEN	,809	1,236

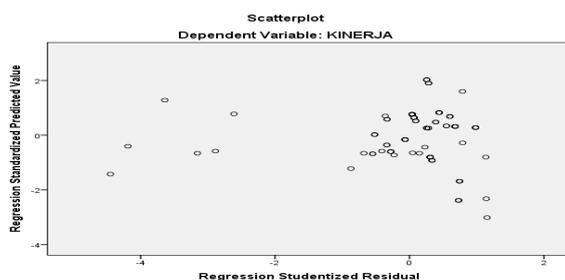
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak saling berkorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas data merupakan pengujian untuk menilai apakah nilai prediksi data berkorelasi dengan nilai variabel independennya. Jika terjadi maka persamaan yang dihasilkan juga tidak bersifat sebagai estimator yang baik. Pengujian ini dapat menggunakan model kurva yang dihasilkan dari persamaan antara X Pred pada variabel Y dan D Resid pada variabel X pada program SPSS. Gambar yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Model pengujian heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu artinya bahwa tidak terdapat korelasi antara prediksi data pada variabel Y dengan nilai variabel independen pada variabel X sehingga pada data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Pengaruh pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan

Analisis ini untuk menjawab apakah hipotesis pertama dapat diterima. Analisis ini menggunakan persamaan regresi linear berganda. Pehitungan koefisien regresi untuk membentuk model regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil analisis data persamaan regresi berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,515	,888		-1,707	,091
	PELATIHAN	1,194	,022	,865	54,031	,000
	KOMITMEN	,517	,035	,234	14,638	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Untuk membentuk persamaan regresi berganda maka perlu diketahui besarnya koefisien masing-masing variabel dan nilai dari konstanta a. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = -1,515 + 1,194X_1 + 0,517X_2$$

dalam hal ini

Y = kinerja

a = -1,515

b₁ = 1,194

b₂ = 0,517

X₁ = pelatihan

X₂ = komitmen

Y = kinerja karyawan

Nilai koefisien b₁ dan b₂ bernilai positif artinya semakin besar pelatihan dan komitmen maka kinerja karyawan juga akan semakin besar.

Apakah kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengujian terhadap F hitung dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil perhitungan F pada persamaan simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7035,013	2	517,507	64,524	,000 ^b
	Residual	141,324	95	1,488		
	Total	7176,337	97			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 64,524 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan kinerja organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil perhitungan r kuadrat persamaan simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,980	,980	1,21968

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa nilai r kuadrat sebesar 0,980. Hal ini berarti variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

2. Analisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Model untuk menggambarkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat digambarkan dari hasil perhitungan persamaan dari SPSS seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil perhitungan koefisien model parsial 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,263	1,175		6,182	,000
	PELATIHAN	1,335	,036	,967	37,436	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data dianalisis

Persamaan parsial dapat dibuat sebagai berikut

$$Y = 7,263 + 1,335X_1$$

dalam hal ini

Y = kinerja karyawan

X_1 = Pelatihan

a = 7,263

Nilai koefisien X_1 bertanda positif hal ini berarti semakin besar pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin besar.

Apakah variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan t sebagai berikut. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa signifikansi t hitung 37,436 dan signifikansi kurang dari 5 % dan hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil r kuadrat persamaan parsial pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,936	,935	2,18916

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai kuadrat sebesar 93,6 % artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan

Model persamaan regresi sederhana kedua dapat digambarkan sebagai berikut.

Tabel 16. Model regresi kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,560	4,648		3,347	,001
	KOMITMEN	1,350	,178	,612	7,592	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: data dianalisis

Model regresi kedua dapat ditulis sebagai berikut

$$Y = 15,560 + 1,350X_2$$

dalam hal ini

Y = kinerja karyawan

X₂ = komitmen

a = konstanta

b₂ = koefisien variabel X₂

Berdasarkan pada tabel di atas koefisien variabel komitmen bertanda positif hal ini berarti semakin tinggi komitmen maka kinerja karyawan semakin tinggi juga.

Apakah variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maka dilakukan analisis terhadap t dengan hasil sebagai berikut. Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai hitung 7,592 dengan signifikansi sebesar 0,00 atau kurang dari 5 %. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja dapat dilihat dengan menggunakan nilai r kuadrat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 17. Nilai r kuadra dari model persamaan parsial kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,369	6,83445

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dike-

tahui bahwa nilai r kuadrat sebesar 61,2 % artinya variabel komitmen mempengaruhi kinerja sebesar 37,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisa pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 98,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai F persamaan simultan adalah sebesar 64,524 dengan signifikansi sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 37,436 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis atau tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai t hitung sebesar 7,592 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan yang sudah didapatkan maka penulis dapat memberikan saran kepada departemen Sumber Daya Manusia untuk dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan

- maka perlu dipertimbangkan kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan diharapkan dapat dilakukan dengan frekuensi yang ditambah sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Materi pelatihan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Karena cukup besarnya pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam menentukan kualitas pelatihan perlu dimaksimalkan.
 3. Pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan setiap bagian dalam organisasi, dengan kata lain bahwa kebutuhan pelatihan untuk karyawan harus menjurus pada kebutuhan kerja dan menuntut terpenuhinya kemampuan kerja, perbaikan sikap, dan pengetahuan.
 4. Dalam penyusunan kebutuhan pelatihan perlu mendiskusikan dengan setiap *user* atau atasan disetiap bagian divisi yang ada di perusahaan, agar setiap pelatihan yang dimunculkan dapat menjawab kebutuhan secara maksimal dan tepat sasaran. Hal ini untuk memperkecil tingkat efektifitas pelatihan yang kecil dan tidak berdampak.
 5. Hal lain yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 6. Kepercayaan karyawan perlu ditingkatkan dengan cara sering mengadakan pertemuan dalam bentuk rapat resmi seperti, rapat pembahasan kinerja, rapat kerja bersama, rapat strategi lingkup kecil dan lain sebagainya. Hal ini guna menumbuhkan betapa dibutuhkannya mereka didalam organisasi tersebut.
 7. Dapat pula membuat pertemuan tidak resmi diluar jam kerja guna menunjang kebersamaan antar keluarga karyawan dengan mengadakan kegiatan kebersamaan (*Family gathering*).
 8. Pada kegiatan tersebut perlu ditingkatkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi artinya karyawan mempercayai bahwa perusahaan atau organisasi yang dia terjuni sekarang adalah pilihan utamanya hidupnya untuk mencari nafkah bagi diri dan keluarganya.
 9. Memunculkan kegiatan-kegiatan pendukung yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan seperti, membuat perkumpulan olah raga, membuat kelompok pecinta fotografi, mencangkan kegiatan-kegiatan keagamaan dan lain sebagainya.
 10. Karyawan perlu juga meningkatkan hubungan dengan karyawan lain dalam melakukan kegiatan sehingga dapat membantu melaksanakan tugas sehari-hari.
 11. Selain itu menciptakan lingkungan organisasi dengan sistem kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat pula meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- Jika memang setiap saran yang ada dapat dimungkinkan untuk dilaksanakan maka secara terus menerus variabel pelatihan dan komitmen maka kinerja karyawan akan meningkat dan organisasi akan berjaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert, and Jerald Greenberg, 2003, *Organizational Behavior*, 6th Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Davis, Keith and John W. Stroom, 1997, *Organizational behavior, Human Behavior at Work*, 10th Edition, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Dessler, Gary, 2000, *Human Resources Management*, 8th Edition, Prentice Hall, International Inc.
- Gibson, James L., John M.Ivancevich, and James H.Donnely, 1996, *Organization Behavior-Structure-Process*, 7th Edition, Erwin homewood, Boston.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Hamid. 2006. *Motivasi Kerja Karyawan*, Armico, Bandung
- Handoko, T. Hani . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Joko Pitoyo. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multindo Auto Finance Yogyakarta, *Jurnal SDM*, Vol. 3 No.5, 005
- Luthans, Fred, 2002, *Organizational Behavior*, 7th Edition, McGraw- Hill.Inc, New York.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Pamudji. 2003. *Studi Organisasi* , Penerbit Andi, Yogyakarta
- Robbins, P.Stephen, 1998, *Organizational Behavior*, 8th Edition, Prentice Hall, International.Inc., New Jersey.
- Sentanu. K, 2003. *Komunikasi Dalam Organisasi*, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi* , Edisi - 2, Alfabeta, Bandung
- Suryadhana, NA. 2010. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. Artikel tidak dipublikasikan
- Susilo, 2004. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada Kantor Bappeda Kab.Pati”, *Tesis* , MM-Undip, Semarang
- Suyuti Z. 2003. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Pada DPU Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, *Tesis*, MM-Undip, Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja* ., Refika Aditama, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. PPSDM. Bandung : Refika Aditama
- Esposito, Jean E. 2003. Seni Komunikasi : Membangun Pengertian di tempat kerja. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Handoko TH,. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE