

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANZON AUTOPLAZA
PONTIANAK**

Serla Sartika

Email: SerlaSartika9@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Anzon Autoplaza Pontianak. Sampel yang diambil sebanyak enam puluh delapan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposif sampling. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas dan heterokedastisitas), uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument pada variabel pelatihan kerja dan komitmen organisasi (X) serta variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: pelatihan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini terdapat banyak sekali perusahaan yang dituntut agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Karena perusahaan-perusahaan di Indonesia yang terus mengalami persaingan ketat dari tahun ke tahun sehingga mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber dayanya dengan lebih baik agar mampu untuk menghadapi persaingan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini ditandai dengan karyawan dalam perusahaan sebagai sumber daya manusia yang membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan sebaik-baiknya akan mendorong perusahaan ke arah pencapaian tujuan.

Bagi PT Anzon Autoplaza aspek utama yang harus diprioritaskan perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli pada bidangnya adalah

aspek pelatihan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Pelatihan kerja berarti memberikan suatu pembelajaran kepada karyawan baru maupun yang sudah bekerja saat ini keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dimana perusahaan memberikan pelatihan untuk lebih mengasah kinerja yang dimiliki para karyawan. Tentunya hal tersebut menandakan bahwa pentingnya pelatihan kerja bagi karyawan agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diberikan dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para karyawan dalam menghadapi tugas pekerjaan yang mereka anggap sulit untuk dikuasai dan sebagai suatu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu untuk membuat karyawan memiliki suatu komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen Organisasi adalah suatu prinsip yang dimana para karyawan percaya dan bisa menerima tujuan-tujuan organisasi dan selalu loyal pada organisasi serta tidak akan mudah untuk meninggalkan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu untuk penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Setiap karyawan harus memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik. Dan juga organisasi yang menerapkan komitmen yang tinggi akan memberikan dorongan pada karyawan agar menjadi pribadi yang lebih baik dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai pelatihan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan kerja

pelatihan kerja merupakan suatu usaha atau proses pembelajaran awal bagi para karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik untuk mengerjakan pekerjaan didalam organisasi dan agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai. Menurut Kaswan (2016: 2): “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2016: 44): “Pelatihan adalah sesuatu yang ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.”

Menurut Mangkunegara (2016: 44): Faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu:

- a. Tujuan meliputi tujuan atau sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas serta dapat diukur.
- b. Pelatih (trainers) harus memiliki suatu kualifikasi yang memadai.
- c. Materi pelatihan harus dapat disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan para pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan (trainee) harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan menurut Rivai dan sagala (2011: 212): terdapat beberapa langkah-langkah yang harus diterapkan dalam pelatihan:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (trainee) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
- b. Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat.
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan.

- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Pelatihan pada saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Metode pelatihan baru muncul setiap tahun. Menurut Kaswan (2016: 180-181):

Metode pelatihan dikelompokkan dalam tiga cara yaitu :

- a. Teknik presentasi informasi meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, video/compact disks (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, intelligent tutoring, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.
- b. Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, behavior modeling (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik in-basket, simulasi bisnis.
- c. Metode on the job training meliputi pelatihan orientasi, magang, on the job training, near the job training (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan understudy, on the job coaching, dan manajemen kinerja.

Pelatihan pada saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Metode pelatihan baru muncul setiap tahun. Menurut Kaswan (2016: 180-181):

Metode pelatihan dikelompokkan dalam tiga cara yaitu :

- a. Teknik presentasi informasi meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, video/compact disks (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, intelligent tutoring, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.
- b. Metode simulasi meliputi studi kasus, bermain peran, behavior modeling (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik in-basket, simulasi bisnis.
- c. Metode on the job training meliputi pelatihan orientasi, magang, on the job training, near the job training (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan understudy, on the job coaching, dan manajemen kinerja.

2. Komitmen organisasi

komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas yang tinggi dari seorang karyawan kepada perusahaan dan tindakan selanjutnya dimana seluruh anggota perusahaan menunjukkan sikap perhatian terhadap perusahaan dengan bukti kemajuan dan keberhasilan yang telah dicapai. Menurut Busro (2018: 73): “Komitmen Organisasi adalah merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama.” Sedangkan Menurut Robbins (2018: 100): “Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Menurut Busro (2018: 78): Teori komitmen organisasi pada awalnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer. Teori tersebut merumuskan bahwa terdapat tiga pendekatan komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif, yaitu:

- a. Komitmen Afektif, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c. Komitmen Normatif adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

3. Kinerja karyawan

kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil kerja dari apa yang merupakan tugas sehari-hari para karyawan yang telah dicapai atau prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing-

masing didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016: 67): “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Menurut Wibowo (2007: 7): “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” Menurut Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548): “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut Robbins (2006: 260) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: Kualitas berarti kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Kuantitas berarti jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Ketepatan Waktu berarti tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, Efektivitas berarti tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, Kemandirian berarti tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Menurut Kaswan (2016: 68): “Perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan beberapa alasan, yaitu:

- a. Menggunakan talentanya secara efektif, untuk memastikan bahwa kemampuan-kemampuan individual digunakan seefektif mungkin dalam organisasi, tanpa ada talenta yang terabaikan.
- b. Pelatihan, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga kontribusi karyawan terhadap perkembangan organisasi dimasa yang akan datang dapat ditingkatkan sehingga para karyawan tumbuh, menjadi lebih terampil dan percaya diri dan memberikan sejumlah prospek diri.
- c. Promosi, membantu keputusan promosi dengan memberikan informasi mengenai kajian dan rencana sebelumnya untuk pengembangan.
- d. Perencanaan, untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan kebutuhan suksesi.
- e. Kewenangan, untuk memelihara hirarki wewenang dengan menegaskan ketergantungan bawahan terhadap mereka yang melaksanakan penilaian.

Pada sebagian besar organisasi, kinerja dari masing-masing karyawannya yang akan menjadi suatu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan dari organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016: 67): Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anzon Autoplaza Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposif sampling. Pada penelitian ini,

peneliti mengambil sampel sebanyak enam puluh delapan karyawan yang menjadi responden.

PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur hasil data kuesioner pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.. Biasanya, pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Data dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , namun jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	Tabel X1.1	0,665	0,2387	Valid
	Tabel X1.2	0,622	0,2387	Valid
	Tabel X1.3	0,716	0,2387	Valid
	Tabel X1.4	0,731	0,2387	Valid
	Tabel X1.5	0,738	0,2387	Valid
	Tabel X1.6	0,648	0,2387	Valid
	Tabel X1.7	0,633	0,2387	Valid
	Tabel X1.8	0,694	0,2387	Valid
	Tabel X1.9	0,697	0,2387	Valid
	Tabel X1.10	0,649	0,2387	Valid
	Tabel X1.11	0,608	0,2387	Valid
	Tabel X1.12	0,573	0,2387	Valid
	Tabel X1.13	0,639	0,2387	Valid
	Tabel X1.14	0,554	0,2387	Valid
	Tabel X1.15	0,584	0,2387	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Tabel X2.1	0,547	0,2387	Valid
	Tabel X2.2	0,709	0,2387	Valid
	Tabel X2.3	0,624	0,2387	Valid
	Tabel X2.4	0,561	0,2387	Valid
	Tabel X2.5	0,631	0,2387	Valid

Kinerja karyawan (Y)	Tabel X2.6	0,685	0,2387	Valid
	Tabel X2.7	0,669	0,2387	Valid
	Tabel X2.8	0,705	0,2387	Valid
	Tabel X2.9	0,815	0,2387	Valid
	Tabel Y1.1	0,554	0,2387	Valid
	Tabel Y1.2	0,611	0,2387	Valid
	Tabel Y1.3	0,668	0,2387	Valid
	Tabel Y1.4	0,595	0,2387	Valid
	Tabel Y1.5	0,651	0,2387	Valid
	Tabel Y1.6	0,521	0,2387	Valid
	Tabel Y1.7	0,681	0,2387	Valid
	Tabel Y1.8	0,679	0,2387	Valid
	Tabel Y1.9	0,594	0,2387	Valid
	Tabel Y1.10	0,506	0,2387	Valid
	Tabel Y1.11	0,535	0,2387	Valid
	Tabel Y1.12	0,523	0,2387	Valid
	Tabel Y1.13	0,509	0,2387	Valid
	Tabel Y1.14	0,568	0,2387	Valid
	Tabel Y1.15	0,467	0,2387	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua data yang dimiliki setiap variabel bebas maupun variabel terikat dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari R tabel. Berarti pengujian selanjutnya dapat dilakukan untuk hasil dari data tersebut.

2. Uji Realibilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan hasil pengukuran yang tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Inti dari pengujian reliabilitas ini yaitu apabila hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka data penelitian dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika hasil pengujian lebih kecil dari 0,60 maka data penelitian dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan tabel pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,758	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,762	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan valid karena semua nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari angka koefisien alpha yakni 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Jika nilai *residual* yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal menandakan model regresi tersebut baik sehingga data layak untuk diuji secara statistik. nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3:

TABEL 3
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,03737179
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,061
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 22,2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $0,200 > 0.05$.

maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji hipotesis

a. Uji F

Uji F uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

TABEL 4
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455,676	2	227,838	8,711	,000 ^b
Residual	1700,133	65	26,156		
Total	2155,809	67			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5
PT ANZON AUTOPLAZA PONTIANAK
UJI t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	31,029	6,657		4,661	,000		
TOTALX1	,253	,109	,281	2,320	,023	,828	1,208
TOTALX2	,332	,151	,266	2,193	,032	,828	1,208

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Tabel 5 Diatas menunjukan nilai signifikan variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada responden PT Anzon Autoplaza Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
 2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
 3. Variabel pelatihan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza Pontianak.
2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan penulis yaitu:

1. Untuk riset selanjutnya

Diharapkan untuk riset selanjutnya dapat ditambahkan beberapa variabel-variabel yang dapat mengembangkan penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan baik lagi.

2. Untuk perusahaan

Diharapkan kepada pihak PT Anzon Autoplaza Pontianak agar bisa terus memberikan pelatihan yang baik ke depannya kepada para karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat dan membuat karyawan terus berkomitmen tinggi kepada organisasi sehingga karyawan memiliki rasa percaya dan setia terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group,
- Ghozali, Imam. 2016 *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Kaswan. 2016 *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta,

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, kelompok Gramedia,
- Robbins, Stephen P. 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, Edy. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana,
- Wibowo. 2011 *Manajemen Kinerja*. Cetakan kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,

