**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV AUTOPLAZA 88 DI
PONTIANAK**

Karina Tantiana

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
E-Mail: tantianakarina21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kualitas pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya sebanyak empat puluh tiga karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan sebanyak empat puluh tiga responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada para karyawan. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,352. Hasil analisis regresi linear berganda adalah $Y = 0,291X_1 + 0,445X_2$. Hasil uji F sebesar 10,873 pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan pada uji t menghasilkan variabel kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kualitas Pelatihan, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis membuat perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif dalam keberhasilan perusahaan. (Lianto, 2019). Oleh karena itu, karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017: 67) “kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performane* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Selanjutnya Bangun (2012: 231) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Pentingnya peran manusia dalam pencapaian tujuan baik jangka panjang atau jangka panjang dalam perencanaan bisnis, suatu organisasi harus memiliki kualitas yang unggul dibandingkan dengan organisasi lainnya (Bangun, 2012: 4).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu memberikan rasa ketertarikan dan keinginan bagi pegawainya untuk tetap tinggal dalam organisasi

tersebut. Menurut Yusuf dan Darman Syarif (2018: 17): Komitmen adalah dimana karyawan memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa memiliki komitmen dan rasa memiliki yang tinggi, untuk berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen yang rendah dapat menyebabkan pegawai berhenti bekerja dan mempengaruhi tingkat perputaran (*turn over*) karyawan dalam organisasi sehingga penilaian kinerja perusahaan dapat menurun. Menurut Sinambela (2018: 212): “Turn over sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM”.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Kualitas Pelatihan

Kualitas pelatihan merupakan standar yang harus dipenuhi dalam proses pembelajaran dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk mengerjakan pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan dalam organisasi dapat tercapai. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dalam menghasilkan laba, mengharuskan perusahaan memperbaiki kinerja karyawannya melalui pemberian pelatihan (Bangun, 2012: 202). Selanjutnya Bangun (2012: 203): pelatihan bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian, namun lebih kepada pencapaian tujuan. Pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas pelatihan adalah kualitas proses pembelajaran dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk mengerjakan pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan dalam organisasi dapat tercapai. Menurut Sinambela (2018: 170) berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan yaitu pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikannya saat pelatihan. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat

memenuhi kebutuhan yang dilatih. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatihan. Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara (2017: 44) meliputi tujuan, pelatih, materi, metode, dan peserta.

a. Tujuan

Tujuan meliputi tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.

b. Pelatih (*trainers*)

Pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai. Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.

c. Materi

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

d. Metode

Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

e. Peserta (*trainee*)

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan rasa keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang kuat pada karyawan terhadap organisasi. Menurut Darmadi (2018: 200) mengatakan “Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting, karena komitmen organisasi mengacu pada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi organisasi, dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri atas nama organisasi”.

Komitmen organisasional merupakan tingkat seorang pekerja mengidentifikasi tujuan dan harapan organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi (Robbins dan Judge, 2017:47). Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990: 3), yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada dan tinggal di organisasi tersebut karena mendukung tujuan dari organisasi dan bersedia membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini berkaitan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada dalam organisasi jika dibandingkan dengan keluar dari organisasi. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan berada dalam organisasi tersebut karena ada perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomis yang dirasadari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan keluar dari organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan dan etika dan perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performane* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Selanjutnya Bangun (2012: 231) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan yang didasarkan atas kemampuan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dan memiliki pendidikan yang memadai terhadap jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka kinerja yang baik akan lebih mudah dicapai.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Robbins, 2006: 260), yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan yang dibahas pada kajian teoritis maka hipotesis yang perlu diuji kebenarannya yaitu:

1. Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kualitas pelatihan dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis untuk variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak.

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak.

Hipotesis untuk variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak.

H_2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan karyawan CV Autoplaza 88 di Pontianak. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak empat puluh tiga orang dan sampel yang digunakan adalah empat puluh tiga orang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel kualitas pelatihan, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan R_{tabel} 0,3008 ditemukan ketiga variabel lolos uji validitas. Kemudian pada uji reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal. Kemudian pada pengujian multikolinearitas ditemukan hasil untuk variabel kualitas pelatihan dan komitmen organisasional mendapat nilai *Tolerance* sebesar 0,928 dan VIF sebesar 1,077. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil pengujian untuk variabel kualitas pelatihan dan komitmen organisasional secara berturut 0,172 dan 0,106. Kemudian untuk hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan			
Uji Validitas			
Kualitas Pelatihan			
Item Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,444	0,3008	Valid
X _{1.2}	0,391	0,3008	Valid
X _{1.3}	0,400	0,3008	Valid
X _{1.4}	0,308	0,3008	Valid
X _{1.5}	0,643	0,3008	Valid
X _{1.6}	0,398	0,3008	Valid
X _{1.7}	0,635	0,3008	Valid
X _{1.8}	0,752	0,3008	Valid
X _{1.9}	0,412	0,3008	Valid
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel kualitas pelatihan memiliki nilai di atas R_{Tabel} yaitu 0,3008 artinya kuesioner yang disebarakan valid.			
Komitmen Organisasional			
X _{2.1}	0,467	0,3008	Valid
X _{2.2}	0,724	0,3008	Valid
X _{2.3}	0,713	0,3008	Valid
X _{2.4}	0,722	0,3008	Valid
X _{2.5}	0,672	0,3008	Valid
X _{2.6}	0,771	0,3008	Valid

X _{2.7}	0,651	0,3008	Valid
X _{2.8}	0,740	0,3008	Valid
X _{2.9}	0,712	0,3008	Valid
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai di atas R _{Tabel} yaitu 0,3008 artinya kuesioner yang disebarakan valid.			
Kinerja Karyawan			
Y1.2	0,584	0,3008	Valid
Y1.3	0,635	0,3008	Valid
Y1.4	0,731	0,3008	Valid
Y1.5	0,666	0,3008	Valid
Y1.6	0,692	0,3008	Valid
Y1.7	0,317	0,3008	Valid
Y1.8	0,387	0,3008	Valid
Y1.9	0,640	0,3008	Valid
Y1.10	0,534	0,3008	Valid
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai di atas R _{Tabel} yaitu 0,3008 artinya kuesioner yang disebarakan valid.			

Uji Reliabilitas			
Varibel	Nilai Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kualitas Pelatihan	0,616	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,733	0,60	Reliabel
Kesimpulan: Berdasarkan hasil uji yang didapatkan semua pernyataan dari ketiga variabel mendapatkan hasil reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.			

TABEL 2
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.426	5.771		2.500	.017
	Kualitas Pelatihan	.290	.132	.291	2.201	.034
	Komitmen Organisasional	.347	.103	.445	3.373	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,426 + 0,291X_1 + 0,445X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kualitas Pelatihan

X₂ = Komitmen Organisasional

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai signifikansi untuk kualitas pelatihan dan komitmen organisasional secara berturut 0,291 dan 0,445. Hal ini menunjukkan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 2
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.102	2	19.051	10.873	.000 ^b
	Residual	70.084	40	1.752		
	Total	108.186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kualitas Pelatihan

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai F_{Hitung} sebesar 10,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,23 dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

HASIL UJI t

Berdasarkan hasil nilai uji t untuk nilai X₁ dan X₂ secara berurutan adalah sebesar 2,201 dan 3,373. Pengujian pada variabel kualitas pelatihan menunjukkan t_{Hitung} sebesar 2,201 dan t_{Tabel} sebesar 1,681 sehingga t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} dengan tingkat signifikansi 0,034 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan kualitas pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan t_{Hitung} sebesar 3,373 dan t_{Tabel} sebesar 1,681 sehingga t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.320	1.324

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kualitas Pelatihan

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,352. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 35,20 persen. Hal ini menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kualitas pelatihan dan komitmen organisasional dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 35,20 persen sedangkan sisanya 64,80 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak menerima kualitas pelatihan yang baik, karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan dan karyawan telah memiliki kinerja yang baik. Kemudian kualitas pelatihan dan komitmen organisasional secara efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Autoplaza 88 di Pontianak. Kualitas pelatihan dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kualitas pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan dapat lebih memperhatikan seorang pelatih dan metode yang digunakan untuk melakukan sebuah pelatihan. Seorang pelatih memiliki peranan yang penting dalam memberikan materi pelatihan sehingga materi yang disampaikan dapat dimengerti peserta pelatihan. Metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan juga menjadi hal yang harus

diperhatikan perusahaan karena materi pelatihan yang disampaikan tidak menggunakan metode yang baik akan sulit dimengerti oleh peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N.J., dan Mayer J.P., “*Affective and Continuence Commitment to Organization : Evaluation of Measures and Analysis of Concurent and Time Lagged Relations*”. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 710-720.1990.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*, edisi ke enam belas. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Cetakan Kedua. Makassar: Nas Media Pustaka.