

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK**

Ferry Fernanda

Email: ferry.fernanda97@yahoo.co.uk
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Sumber Alam di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dari PT Sumber Alam Pontianak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif menuntut agar setiap karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan yang mereka miliki sehingga dapat bersaing dengan baik dalam dunia bisnis. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, program pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang dapat dilakukan guna meningkatkan pengetahuan serta kemampuan dari para karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sering kita dengar dalam dunia kerja, baik dalam perusahaan atau organisasi. Dapat diasumsikan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi tenaga kerja untuk dapat lebih menguasai pekerjaan yang sedang dijabat atau akan dijabat ke depannya.

Lingkungan bisnis yang semakin tumbuh dan berkembang setiap saat, memerlukan manajemen yang mampu mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan

persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kumara dan Utama (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya *Cottages* Kuta Bali” pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Fitriastuti (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur” menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pelatihan serta sikap sukarela (OCB) dapat memengaruhi kinerja dari para karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alam Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh organisasi sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur serta mekanisme kerja yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis. Kebiasaan dan nilai-nilai perusahaan, suasana perusahaan dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.

Karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan integrasi semua anggota yang berada dalam sebuah organisasi di mana semua terlibat untuk mencapai tujuan. Hubungan tersebut merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain yang berarti menunjukkan pemanfaatan sumber daya pada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Verianto, 2019).

Dengan demikian untuk membuat suatu organisasi yang baik sangat diperlukan karyawan yang bertanggung jawab, disiplin, loyal dan mengerti apa yang menjadi kewajibannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan tinggi, maka tujuan dan target perusahaan akan dapat tercapai dengan optimal. Pencapaian target yang diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan merupakan sebuah hasil dari kinerja (Edison *et al*, 2017: 188).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan maupun organisasi pada umumnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Modal dan kekayaan yang terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusianya, di mana waktu, tenaga, dan kemampuan mereka dapat digunakan dengan optimal untuk kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Fathoni, 2006: 8). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017: 182). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dengan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Sinambela (2011: 480) “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dengan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh sebab itu kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan dalam

kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.

Untuk mengukur kinerja karyawan maka dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan serta dapat tidaknya diandalkan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 127). Oleh sebab itu dalam proses peningkatan kinerja karyawan banyak faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja, faktor tersebut terdiri dari faktor kemampuan, psikologi serta faktor kepemimpinan, kompensasi, konflik, struktur organisasi dan desain pekerjaan serta karir pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut (Kasmir, 2017: 208-210).

Kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang kemudian dituntut oleh pekerjaan tersebut merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan (Wibowo, 2012: 324). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Kompetensi merupakan unsur yang sangat penting bagi kemajuan karyawan dan perusahaan, karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan produktifitas perusahaan.

Dari sisi lain, pelatihan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kompetensi, sebab esensinya pelatihan bertujuan untuk mempertahankan, meningkatkan atau untuk mengevaluasi kompetensi karyawan yang ada dalam upaya meningkatkan kinerja (Lubis, 2018: 146). Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera (Mangkuprawira, 2013: 134). Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik pula kompetensi yang dimiliki karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pelatihan juga merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi kemajuan karyawan dan

perusahaan, karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan dukungan kepada para karyawannya berupa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik bahkan di atas rata-rata sehingga kinerjanya tetap terjaga dan terus meningkat.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan adalah adanya perilaku kewargaan organisasi dari seorang karyawan untuk melakukan tugas lain di luar tanggung jawabnya atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins, 2008: 40).

OCB memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan karyawan itu sendiri, rekan kerjanya, maupun manfaat bagi organisasi bisnis (Priansa, 2017: 341-343). Sejumlah manfaat OCB adalah:

1. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

OCB mampu meningkatkan semangat saling membantu di antara karyawan. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerjanya tersebut.

2. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Manajer.

Karyawan yang menampilkan sikap *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut sehingga efektivitas unit kerja akan semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer.

3. Efisiensi Sumber Daya yang Dimiliki Organisasi Bisnis.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting

4. Efisiensi Sumber Daya Langka dan Memelihara Fungsi Kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

5. Sarana Efektif Koordinasi Kegiatan Kelompok Kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

6. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk Menarik serta Mempertahankan Karyawan Terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

7. Peningkatan Stabilitas Kinerja Organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. Peningkatan Kemampuan Organisasi untuk Beradaptasi dengan Perubahan Lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi bisnis dapat beradaptasi dengan cepat.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT Sumber Alam di Pontianak yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan

analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program *statistical package for the social sciences* untuk perhitungan.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)	X1.1	0.553	0.2542	Valid
	X1.2	0.559	0.2542	Valid
	X1.3	0.462	0.2542	Valid
	X1.4	0.614	0.2542	Valid
	X1.5	0.376	0.2542	Valid
	X1.6	0.478	0.2542	Valid
	X1.7	0.695	0.2542	Valid
	X1.8	0.468	0.2542	Valid
Organizational Citizenship Behavior (X_2)	X2.1	0.662	0.2542	Valid
	X2.2	0.573	0.2542	Valid
	X2.3	0.345	0.2542	Valid
	X2.4	0.543	0.2542	Valid
	X2.5	0.485	0.2542	Valid
	X2.6	0.550	0.2542	Valid
	X2.7	0.546	0.2542	Valid
	X2.8	0.574	0.2542	Valid
	X2.9	0.537	0.2542	Valid
	X2.10	0.463	0.2542	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.609	0.2542	Valid
	Y2	0.610	0.2542	Valid
	Y3	0.510	0.2542	Valid
	Y4	0.343	0.2542	Valid
	Y5	0.427	0.2542	Valid
	Y6	0.551	0.2542	Valid
	Y7	0.496	0.2542	Valid
	Y8	0.775	0.2542	Valid
	Y9	0.408	0.2542	Valid
	Y10	0.802	0.2542	Valid
	Y11	0.310	0.2542	Valid
	Y12	0.806	0.2542	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada R_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan,

organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X₁)	0,625	0,60	RELIABEL
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X₂)	0,708	0,60	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,781	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan adalah 0,625 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 0,708 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja 0,781 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan, *organizational citizenship behavior* dan kinerja yang digunakan reliabel.

TABEL 3
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,332	5,351		-,623	,536
	TOTAL_PELATIHAN	1,218	,129	,742	9,459	,000
	TOTAL_OCB	,293	,099	,231	2,949	,005

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan model regresi pada PT Sumber Alam Pontianak sebagai berikut:

$$Y = + 0,742 X_1 + 0,231 X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,742 yang berarti dari model regresi tersebut variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai 0,231 yang berarti dari model regresi tersebut variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 4
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,666	2,209

a. Predictors: (Constant), TOTAL_OCB, TOTAL_PELATIHAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R_{square} 0,678 atau 67,80 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 67,80 persen dan 32,20 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

TABEL 5
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	563,937	2	281,969	57,805	,000 ^b
Residual	268,287	55	4,878		
Total	832,224	57			

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

b. Predictors: (Constant), TOTAL_OCB, TOTAL_PELATIHAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pelatihan dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,459 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji t untuk variabel *organizational citizenship behavior* dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,949 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil

dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

TABEL 6
PT SUMBER ALAM PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,332	5,351		-,623	,536
	TOTAL_PELATIHAN	1,218	,129	,742	9,459	,000
	TOTAL_OCB	,293	,099	,231	2,949	,005

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. Jika pihak perusahaan memberikan pelatihan secara rutin maka akan meningkatkan kinerja karyawannya, begitu pula dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang dimiliki oleh para karyawan akan membantu mereka dalam meningkatkan kepedulian terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja sehingga pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik guna mencapai target dan tujuan perusahaan.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan secara rutin kepada para karyawan agar kemampuan yang mereka miliki dapat terjaga serta terus meningkat. Pihak perusahaan juga diharapkan untuk tetap mempertahankan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang tinggi di dalam perusahaan agar perilaku tersebut tidak berubah sehingga membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain atau dengan meneliti objek yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurramat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rikena Cipta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.4, No.2, hal.103-114.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori dan pratik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumara, Sutya Edy, dan Mudhiarta Utama. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, hal. 1399-1428.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.