

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN KERJA
KARYAWAAN DI PT HARMONI MITRA UTAMA
CABANG SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Disusun oleh:

Denni Nugroho Endra Maryanto

17111024310497

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN KERJA
KARYAWAN DI PT HARMONI MITRA UTAMA
CABANG SAMARINDA**

Disusun oleh:

Denni Nugroho Endra Maryanto
17111024310497

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 09 Mei 2019, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. **Drs. Fenty Fauziah, M.Si., Ak.CA.**
NIDN. 0105017507

(.....)

2. **Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si.**
NIDN. 1103028703

(.....)

Samarinda, 03 Mei 2019

**FAKULTAS EKONOMI HUKUM POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**



(Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S.)
NIDN. 06040758

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Denni Nugroho Endramaryanto
NIM : 17111024310497
Program Studi : Manajemen (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan di sebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Jika ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur - unsur jiplakan skripsi, saya bersedia skripsi ini dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Samarinda, 23 April 2019
Mahasiswa,

(Denni Nugroho Endramaryanto)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyusun berdasarkan mengolah data yang di peroleh dari tanggapan kuesioner yang di dapat dari para karyawan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda yang disebarakan oleh penulis..

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen, Jurusan Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dengan mengumpulkan data yang relevan supaya dapat memberikan informasi yang bermanfaat. Dukungan moril dan materil bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, baik dalam bentuk bimbingan, saran yang baik serta dukungan tersebut sudah menjadi masukan terbaik untuk penyelesaian tugas akhir skripsi ini. Penulisan skripsi ini dapat selesai dengan berkat bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Wahyudin. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Hukum Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, Ph.D. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Vera Anitra, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr.Fenty Fauziah, M.Si., Ak.CA Selaku dosen penguji yang juga banyak memberi masukan dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Ridwan Ika Purwaka, selaku *Branch Operation Head* PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, yang telah bersedia menerima dengan baik saya untuk melakukan penelitian diperusahaan yang dipimpin.
8. Bapak Hendri Irawan, selaku *Ware House Officer* PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, yang telah bersedia mendampingi penulis selama penelitian.

9. Segenap karyawan PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda yang telah bersedia memberikan informasi kepada penulis.
10. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
11. Anggota kelompok KDM, yang telah bersedia menjadi anggota tim terbaik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
12. Ayahanda dan Ibunda tecinta serta keluarga, yang telah memberikan semangat, nasehat, saran, do'a, dan juga cintanya selama ini.
13. Teman - teman angkatan Manajemen 2015 atas kebersamaannya selama semester awal hingga saat ini.
14. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan Himpunan Mahasiswa Manajemen yang memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat bergabung menjadi salah satu keluarga di kedua organisasi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa apa yang penulis tulis dalam bentuk skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan masukan bagi rekan – rekan dalam menyusun skripsi.

Samarinda, 23 April 2019

Denni Nugroho Endra Maryanto

NIM : 17111024310497

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan
di PT Harmoni Mitra Utama
Cabang Samarinda**

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji adanya pengaruh pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Adanya sebuah pelatihan yang akan dapat menambah kemampuan kerja karyawan di PT. Harmony Mitra Utama juga akan dapat menambah semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Komitmen kerja karyawan merupakan faktor sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan yang tercipta dari pelatihan efeknya kepercayaan diri dan juga karena keprofesionalan mereka akan mereka perlihatkan kepada karyawan di PT. Harmony Mitra Utama tanpa mengeluh juga munculnya rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaan.

teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket dan sampel dengan Alat analisa yang digunakan dalam penelitian adalah Analisa regresi liner sederhana dengan menggunakan SPSS versi 2.3 uji yang digunakan uji instrument dan uji asumsi klasik Metode statistik memiliki tingkat signifikannya dari hasil uji analisa regresi liner sederhana sebagai penguji data. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.

Kata kunci : pelatihan, komitmen kerja karyawan

*Heffect of Training on Employee Employment Commitments
at PT Harmoni Mitra Utama
Samarinda Branch*

Abstract

This study aims to examine the effect of training on employee work commitment to the company. There is a training that will be able to increase the work ability of employees at PT. Harmoni Mitra Utama will also be able to increase the enthusiasm of the employee at work. Corporate work commitment is a very important factor for companies in order to maintain the company's performance created by training, the effect of which is self-confidence and also because their professionalism will be shown to employees at PT. Harmony Main Partner without complaining about the need for more responsibility for the work.the data collection technique is to use a questionnaire and sample with the analysis tool used in the study is simple linear regression analysis using SPSS version 2.3 test used instrument test and classic assumption test The statistical method has a significant level of the test results of simple liner regression analysis as a data tester . The results of this study found that training has a positive effect on employee work commitment.

Keywords: training, commitment to employment

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL.....

i

LEMBAR

PENGESAHAN.....

ii

PERNYATAAN

KEASLIAN

SKRIPSI.....

iii

KATA

PENGANTAR.....

iv

ABSTRAK.....

vi

DAFTAR

ISI.....

viii

DAFTAR

TABEL.....

x

DAFTAR

GAMBAR.....

xii

DAFTAR LAMPIRAN.....

xiii

BAB I

PENDAHULUAN.....

1

A. Latar

Belakang.....

4

B. Rumusan

Masalah.....

4

C. Tujuan

Penulisan.....

4

D. Manfaat

Penelitian.....

4

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA.....

5

A.

Pelatihan.....

5				
B.				
Komitmen.....				
13				
C.	Pengaruh	Pelatihan	Terhadap	Komitmen
Kerja.....				
22				
D.				Penelitian
Terdahulu.....				
23				
E.	Kerangka			
Konseptual.....				
26				
F.	Hipotesis.....			26
BAB III METODE PENELITIAN.....				27
A.	Lokasi Dan Subjek Penelitian.....			27
B.	Jenis Penelitian.....			27
C.	Populasi,Sampel		Dan	Teknik
Sampel.....				
28				
D.	Teknik Analisis Data.....			35
BAB	IV	ANALISI	DAN	
PEMBAHASAN.....				

43			
A.			Karakteristik
Responden.....			
47			
B.			Data
Penelitian.....			
48			
C.			Uji
Instrumen.....			
69			
D.	Uji		Asumsi
Klasik.....			
71			
E.	Analisis		Regresi
Sederhana.....			
73			
F.			Uji
Hipotesis.....			
74			
G.	Uji	Koefisien	Determinan
(R ²).....			
75			

H.
Pembahasan.....

76

BAB

V

PENUTUP.....

79

A.
Kesimpulan.....

94

B.
Saran.....

94

DAFTAR

PUSTAKA.....

95

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian

Terdahulu.....

23

Tabel 3.1. Dimensi dan Indikator

Variabel.....

30

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin.....

47

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 47

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur yang
Memberikan pelatihan sangat menguasai materi..... 49

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Instruktur dapat memberikan
interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta..... 50

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda dapat
memahami materi yang diberikan 50

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda dapat merasakan

manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Materi yang diberikan sudah cukup lengkap.....	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin anda capai.....	54
Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda memahami tujuan pelatihan yang dilaksanakan	55
Tabel 4.13 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Pelatihan di PT. Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda.....	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai Anda memiliki semangat dan hasrat yang kuat dalam bekerja	57
Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai Anda termotivasi dalam bekerja untuk tujuan tertentu	58
Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai Anda sangat loyal dan setia dengan perusahaan	59
Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai Anda bekerja secara maksimal agar perusahaan dapat berjalan dengan baik	59
Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai Anda tidak ingin pindah ke perusahaan lain walau perusahaan sedang goyah	60
Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai Anda ingin jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan yang sekarang anda jalani	61
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai Anda menginginkan posisi anda dalam perusahaan terus bertahan	62

Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai Anda sadar bahwa perusahaan yang anda tempati sudah memberikan anda kehidupan	63
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai Anda sadar bahwa posisi apapun anda akan tetap berkontribusi maksimal	64
Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai Anda memiliki komitmen yang kuat untuk perusahaan ini apapun kondisinya	65
Tabel 4.24 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Komitmen Kerja Di PT. Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda.....	66
Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	68
Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Komitmen.....	68
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Komitmen.....	69
Tabel 4.32 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana.....	72
Tabel 4.33 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4.35 Hasil Uji R ²	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Variabel X dan Y.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda	46
Gambar 4.28 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot.....	70
Gambar 4.30 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skor tanggapan responden terhadap Variabel Pelatihan

LAMPIRAN 2 Skor tanggapan responden terhadap Variabel Komitmen

LAMPIRAN 3 Surat Izin Dari PT. Harmoni Mitra Usaha Utama Samarinda

LAMPIRAN 4 Lembar Persetujuan Revisi Penelitian KDM (Tugas Akhir)

LAMPIRAN 5 Jawaban Kesiediaan Penelitian

LAMPIRAN 6 Lembar Saran Dan Perbaikan Ujian Hasil Penelitian

LAMPIRAN 7 Lembar Saran Dan Perbaikan Ujian Hasil Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mempunyai seorang leader yang Perusahaan dirikan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan merumuskan strategi mencapai tujuan dan dijalankan seluruh anggotanya. Tanpa ketermapilan seorang anggota maka tugas dan berikan tidak berjalan dengan baik. Oleh karena itu setiap anggota harus dibekali kemampuan pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan agar tugas yang dijalankan dengan baik dalam melakukan pelatihan para karyawan dapat meningkatkan,kualitas pada pelayanan perusahaan karyawan, oleh sebab itu perlu ditingkatkan melalui pelatihan. Para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang harus mereka kerjakan, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kemampuan kerja. 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, menurut Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dengan juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Latihan-latihan yang diberikan kepada para karyawan, juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung-jawabnya akan mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Maka dari itu diperlukan latihan-latihan bagi karyawan-karyawan agar mereka siap dalam menangani tugasnya yang baru.

Dampak dari pelatihan hasil dari para ahli membuat karyawan menjadi lebih professional bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Menurut Rachmawati (2008), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dalam tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan perlu keahlian dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan ditingkatkan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisiensi.

Chiaburu dan Tekleab, (2005) berpendapat pelatihan mengembangkan efikasi diri dan hasil kinerja superior pada pekerjaan, dengan mengganti praktek tradisional dengan praktek kerja terkait yang efisien dan efektif. Pelatihan mengacu pada intervensi yang direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan unsur-unsur kinerja individu. Menurut Chen (2004) program pelatihan juga dapat membantu tenaga kerja untuk mengurangi kecermasan atau frustrasi mereka yang berasal dari pekerjaan. Menurut Rowden dan Conine (2005), karyawan yang terlatih lebih mampu untuk memuaskan pelanggan. Dan menurut Tsai, et.al., (2007), dan karyawan yang belajar sebagai hasil dari program pelatihan akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih besar dari kepuasan kerja bersama dengan kinerja yang unggul.

Mondy (2008) mengemukakan bahwa Pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut : Dukungan Manajemen Puncak, Komitmen Para Spesialis Kemajuan Teknologi Kompleksitas Organisasi Gaya Belajar serta Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya.

Dari hasil pelatihan karyawan akan dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan pelatihan membuat para karyawan merasa memiliki kemampuan lebih wawasan pengetahuan terhadap tanggung jawab pekerjaannya, skill kemampuan dan keterampilan

karyawan komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan pelatihan salah cara tujuan meningkatkannya. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

PT. Harmony Mitra Utama adalah perusahaan yang tergabung dalam Astra Group dan merupakan unit bisnis dari PT. Serasi Auto Raya yang bergerak dalam bidang logistik. Beralamatkan Jl. Cipto Mangunkusumo no. 78, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT. Harmoni Mitra Utama adalah vendor kepercayaan dari PT. United Tractors yang memiliki karyawan sebanyak 50 orang yang terdiri dari 48 pria dan 2 wanita. Perusahaan ini melakukan *handling warehouse* dan pengiriman barang. Perusahaan ini lebih bergerak dalam bidang jasa. Pasti memerlukan SDM yang handal dalam melakukan pelayanan jasa kepada PT. United Tractor. Demi menjaga kepercayaan PT. United Tractor maka diperlukan adanya pelatihan yang akan ditujukan kepada karyawan tersebut untuk selalu melakukan yang terbaik, sesuai standar yang sudah ditentukan, dan memuaskan pihak PT. United Tractor dan PT. Harmony Mitra Utama sendiri.

Adanya sebuah pelatihan yang akan menambah kemampuan karyawan PT. Harmony Mitra Utama juga akan menambah semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Komitmen merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan yang tercipta dari pelatihan efeknya kepercayaan diri karena keprofesionalan mereka akan mereka perlihatkan kepada karyawan PT. Harmony Mitra Utama tanpa mengeluh. Dan mereka akan bekerja lebih maksimal dan melebihi dari harapan perusahaan. Karena pentingnya maka penelitian lebih lanjut tentang komitmen dan pelatihan akan kami angkat permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap komitmen kerja pada karyawan di PT. Harmony Mitra Utama

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas maka rumusan masalah yang didapat apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen karyawan di PT. Harmony Mitra Utama.

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap komitmen karyawan di PT. Harmony Mitra Utama.

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja dan *skill* karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan.
- b) Bagi Manajer, hasil penelitian diharapkan dapat mempengaruhi manajer untuk memberikan pelatihan dalam meningkatkan motivasi yang akan berimbas dari keberhasilan perusahaan tersebut.
- c) Bagi Peneliti, peneliti mampu menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran tertentu. Serta peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai materi dan media pembelajaran yang sesuai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Menurut Simamora (1997) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Menurut Notoatmodjo (1998) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*).

Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap. Hal inilah yang mendasari orientasi pelatihan kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan-kemampuan khusus pada sasaran. Hal itu pula yang membuat waktu pelatihan pada umumnya tidak terlalu lama. Demikian juga metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan dengan pendidikan.

Nitisemito (1994) mengemukakan bahwa pelatihan adalah : Kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Definisi lain yang mengemukakan tentang pelatihan yaitu dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2001) pelatihan adalah usaha untuk pengembangan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Definisi di atas memperlihatkan bahwa pelatihan berhubungan erat dengan kebutuhan organisasi dan

karyawan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan harus mampu menjawab kebutuhan-kebutuhan organisasi melalui karyawan yang dilatih.

Berdasarkan definisi para pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan yang dapat mendorong pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang mempunyai potensi besar dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

1. Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang digunakan dalam organisasi menurut Simamora (1997), adalah

- a. Pelatihan keahlian-keahlian (*Skill Training*) Pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
- b. Pelatihan ulang (*Retraining*) Ini adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka.
- c. Pelatihan fungsional silang (*Cross Functional Training*) Melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi. Pelatihan ini melibatkan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.
- d. Pelatihan tim (*Team Training*) Pelatihan terhadap sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama.
- e. Pelatihan kreativitas (*Creativity Training*) Pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat

dipelajari. Pelatihan ini membantu orang memiliki kreativitas agar dapat memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru. Sebelum mengadakan pelatihan, sebaiknya perusahaan terlebih dahulu melakukan penilaian kebutuhan pelatihan.

Menurut Simamora (1997) penilaian kebutuhan-kebutuhan mendiagnosis masalah-masalah saat ini dan tantangan dimasa mendatang yang akan dihadapi melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Goldstein dan Bukston dalam Mangkunegara (2001) adalah penilaian kebutuhan pelatihan adalah kegiatan untuk mengetahui seberapa besar kebutuhan organisasi akan diadakannya pelatihan.

Sasaran dari pelatihan adalah hasil yang didapat dari penilaian kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan sebelum pelatihan yang menilai kebutuhan organisasi akan perlunya pelatihan dalam perusahaan.

Keputusan menyelenggarakan pelatihan haruslah bertumpukan pada penilaian yang tepat akan kebutuhan pelatihan di perusahaan karena penilaian kebutuhan pelatihan ini adalah fondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Baik tahap pelatihan maupun tahap evaluasi sangat tergantung dari masukan tahap-tahap penilaian kebutuhan akan pelatihan.

Menurut Goldstein dan Bukston dalam Mangkunegara (2001), penilaian kebutuhan pelatihan ini dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

Menganalisis Organisasi Analisis organisasi adalah pemerik-saan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi dan dimana permasalahan itu berada di dalam perusahaan.

Menganalisis Job dan tugas Analisis *job* dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program pelatihan *job-*

training. Analisis ini berguna untuk mengetahui kebutuhan pekerjaan dan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan sehingga pelatihan yang tepat dapat diberikan bagi karyawan yang akan mengikuti pelatihan.

Menganalisis Karyawan yaitu mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing karyawan. Hal di atas mengemukakan bahwa sebelum mengadakan pelatihan, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu untuk menentukan apakah benar-benar ada kebutuhan akan pelatihan di perusahaan tersebut. Karena pelatihan tanpa penilaian kebutuhan terlebih dahulu akan menghasilkan pelatihan yang tidak tepat guna dan pemborosan biaya perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pentingnya Pelatihan

Menurut Notoatmodjo (1998) pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan bagi karyawannya harus mendapat perhatian yang besar.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pentingnya pelatihan adalah sebagai berikut :

Sumber daya manusia atau karyawan menduduki jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.

Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Jabatan-jabatan tertentu akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi.

Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu ingin berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward akan menuntut

seseorang untuk dapat menguasai pekerjaan baru dalam jabatan baru. Untuk itulah maka karyawan yang baru tersebut perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

3. Tujuan Pelatihan

Setiap pelatihan pasti memiliki tujuan yang sudah tergambar dari penilaian kebutuhan akan pelatihan pada suatu perusahaan. Bila suatu badan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari latihan tersebut. Dalam menyelenggarakan latihan harus jelas apa yang menjadi tujuannya, sehingga dengan demikian menjadi nyata arah yang harus dicapai.

Menurut Simamora (1997) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Manullang (1994) perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawannya setelah pelatihan, karena setelah pelatihan diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapat pelatihan khusus akan sedikit kemungkinannya membuat kesalahan.

Menurut Hasibuan (2003) pelatihan bertujuan untuk merealisasikan target kerja perusahaan agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya pelaksanaan program peningkatan mutu

sumber daya manusia dengan cara pelatihan ditujukan juga untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Menurut Andrew E Sikula dalam Hasibuan, 2003 metode-metode pelatihan yaitu :

- a. *On the job*, Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
Vestibule, Metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. *Demonstration and Example*, Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.
Simulation, Situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- c. *Apprenticeship*, Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

Classroom methods, Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, *Programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, diskusi dan seminar.

5. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

a. Instruktur Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

c. Peserta Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

d. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

e. Materi Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

f. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

g. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

h. Metode Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

i. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

j. Tujuan Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

B. Komitmen

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki sebuah komitmen. Komitmen sendiri adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2012), Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan, tapi juga meliputi perasaan suka terhadap organisasi, dan kesediaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi organisasi demi pencapaian tujuan.

Zurnali (2010) mengemukakan bahwa, komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan

keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

1. Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen kerja Karyawan

Komitmen kerja karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, akan tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, seperti yang dikemukakan oleh Minner (2008), yakni ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Menurut Steers dalam Sopiah (2008), mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu :

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatan didalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

- c. Pengalaman kerja, seperti handal dalam organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Dengan adanya faktor-faktor diatas, maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Indikator Komitmen kerja Karyawan

Untuk mengukur tingkat komitmen kerja karyawan terdapat beberapa indikator, diantaranya yang dikemukakan oleh Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008), bahwa :

- a. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi.
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Kemudian Bashaw dalam Sopiah (2008), mengemukakan ada tiga indikator diantaranya :

- a. Kemauan karyawan.
- b. Kesetiaan karyawan.
- c. Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi memiliki indikator (1) keterlibatan kerja (2) loyalitas karyawan, dan (3) kebanggaan karyawan pada organisasi.

3. Bentuk Fungsi Komitmen kerja karyawan

Menurut Greenberg dan Baron (2008), bentuk-bentuk komitmen adalah :

- a. Komitmen efektif (*Affective Commitment*), ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.
- b. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*), ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek atau komponen yaitu, komitmen normatif yang didasarkan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut adalah sesuatu yang benar yang harus dilaksanakan.

Komitmen berkelanjutan yang didasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

Komitmen afektif merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

Komitmen karyawan tidak dapat terus menerus bertahan dalam diri karyawan tanpa adanya strategi yang dimiliki perusahaan itu sendiri dalam membangun, memelihara, dan meningkatkan komitmen karyawan.

Menurut Robbins (2009) memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

- a. Mengurangi tuntutan karyawan diantaranya :
 - 1) Menentukan prioritas, bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna
 - 2) Menetapkan fokus, tuntutan karyawan dapat terlalu tinggi karena tidak terpusatkan. Sebuah perusahaan dapat melakukan dengan menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting saja, dalam hal ini fokus dengan menentukan tema bagi aktivitas perusahaannya.
 - 3) Melakukan rekayasa, rekayasa proses produksi dapat mengurangi tuntutan kerja karyawan, rekayasa tersebut dapat berupa memperpendek jalur, otomatisasi, dan penyederhanaan kerja.
- b. Meningkatkan Kemampuan Karyawan
 - 1) Kontrol, memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.
 - 2) Strategi atau Visi, menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
 - 3) Tantangan Kerja, memberi karyawan simulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
 - 4) Kolaborasi dan Kerja Sama, membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.
 - 5) Kultur Kerja, membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh harapan.
 - 6) Membagi Keuntungan, memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - 7) Komunikasi, menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.

- 8) Perhatian, memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan sesuai martabatnya.
- 9) Teknologi, memberikan karyawan teknologi yang membuat pekerjaan mereka lebih mudah.
- 10) Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan, memastikan karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Segala sesuatu harus memiliki strategi supaya semuanya dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan hasil yang memuaskan. Begitu juga dengan komitmen, perusahaan harus memiliki strategi supaya tingkat komitmen karyawan terus bertambah terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Proses Terjadinya Komitmen kerja Karyawan

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008), menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Wursanto dalam Sopiah (2008), mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para karyawan terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- b. Adanya loyalitas anggota terhadap kelompoknya.
- c. Kesiediaan berkorban dari para anggota baik moral maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- d. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- e. Adanya letupan emosi dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
- f. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Menurut Garry Dessler dalam Sopiah (2008), yang dapat dilakukan dalam membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang dijadikan pijakan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.
- b. Segala sesuatu yang baik dalam organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. Bila ada keluhan dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, dan sebagainya.
- f. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota memiliki kesempatan yang sama.
- g. Organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan dari level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik.
- h. Organisasi sebagai suatu komunitas yang harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat, dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
- i. Adakan acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan terjalin.
- j. Organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

- k. Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai kapasitas masing-masing.
- l. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhannya.
- m. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan.
- n. Bila ada lowongan jabatan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada internal perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- o. Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas, maka dengan sendirinya akan memotivasi karyawan untuk berkembang.
- p. Bila karyawan merasa aman baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
- q. Membangun komitmen karyawan pada perusahaan merupakan proses panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus memberi perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.
- r. Data tentang organisasi dimuat dalam bentuk tulisan, tidak hanya dalam bentuk lisan.
- s. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, dan lain-lain sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- t. Tindakan jauh lebih efektif dari pada kata-kata.

5. Manfaat Komitmen kerja karyawan

Komitmen dibentuk dengan berbagai strategi, bukan berarti tidak ada manfaatnya. Manfaat yang timbul dengan adanya komitmen karyawan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan loyalitasnya terhadap organisasi lebih tinggi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi sekalipun ada masalah dimana terjadi masalah atau konflik dalam organisasi tersebut.
- c. Melibatkan diri secara penuh pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi, dengan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan maka karyawan memiliki banyak manfaat diantaranya, ikhlas dan senang hati pada saat bekerja, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja ingin menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

C. Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen kerja karyawan

Semakin baik pelatihan kerja karyawan tentunya akan membentuk komitmen organisasi menjadi lebih baik. pelatihan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan membentuk komitmen organisasi. Semakin baik pelatihan kerja dalam organisasi maka organisasi akan menjadi kuat. Dengan demikian diketahui bahwa pelatihan kerja adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, dan melekat pada diri seorang karyawan.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008) komitmen kerja karyawan merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut (Spencer, dalam Sudarmanto, 2009). Selanjutnya Mowday, Stees dan Porter (dalam Bashaw dan Grant, 1994), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi..

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamankan peningkatan karir. jadi walaupun itu harus mengeluarkan biaya sebetulnya tidak terlalu signifikan. taruhlah kita jadwalkan untuk mengikuti pelatihan dengan frekuensi satu kali dalam satu tahun. maka biaya yang dikeluarkan apabila dibagi prorata, jumlah pengeluaran rata-rata perbulan sungguh kecil dan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada

penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	PENELITI/PENULIS	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional dengan organizational based self-esteem sebagai variabel pemedeiasi	Adi iriyanto dan Sigit W.D Nugroho (2013)	Pelatihan yang rencanakan dan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasional, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Semakin baik pelatihan terhadap karyawan, maka komitmen organisasional dapat ditingkatkan
2.	Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa indonesia	Pingkan Marsoit, Greis Sendow ,Farlene Rumokoy (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. Pengaruh Pelatihan. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

			3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.
			4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

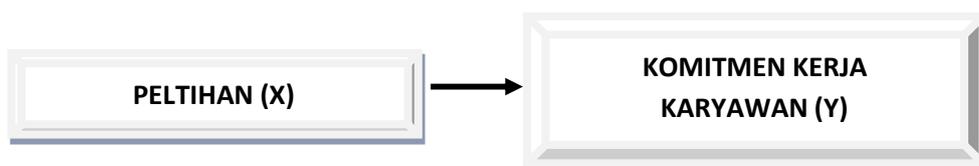
3.	Pelatihan Kepemimpinan Kenabian Untuk Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru	Ela Minchah Laila Alawiyah, Sukarti,Ratna Syifa'A Rachmahana (2014)	Pelatihan Kepemimpinan Kenabian dapat meningkatkan komitmen mengajar guru di SDIT "H", hal tersebut dapat di tinjau dari adanya peningkatan pada beberapa hal seperti guru kini lebih memiliki keinginan untuk bertanggung jawab dalam proses belajar-mengajar di sekolah, lebih disiplin, dan memiliki keinginan untuk lebih terampil dalam mengajar yang tinggi.
----	---	--	--

4.	Efektifitas Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi	Rizky Fauzan (2015)	Hasil penelitian menunjukkan efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
----	---	-----------------------	---

Serta Kinerja
Karyawan Bank

karyawan, efektifitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, efektifitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Penjelasan : Pelatihan yang diberikan pada karyawan bertujuan untuk melakukan suatu perbuatan tanpa paksaan (komitmen)dalam rangka mencapai tujuan (target) yang di inginkanoleh perusahaan. Dalam Teori Modifikasi Perilaku Karyawan, untuk mengurangi hukuman yang terjadi saat melakukan pekerjaan adalah dengan pemberian pelatihan untuk membuat karyawan semangat dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan akhirnya dapat mengurangi hukuman serta mendapatkan imbalan, entah berupa promosi atau reward.Komitmen juga dapat diberikan karyawan yang haus akan pengetahuan dan mereka yang suka belajar untuk menguasai ketrampilan diluar zona nyaman mereka.Karyawan yang multi talenta sangat dibutuhkan perusahaan demi keberhasilan perusahaan.hal ini bertujuan untuk mengebalikan dan meningkatkan kembali performa karyawan tersebut.

F. Hipotesis

Asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data /fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja Karyawan (Y) di PT. Harmoni Mitra Utama cabang samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang akan dijadikan objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini karyawan yang ada di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi data tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Alamat penelitian di Samarinda, PT Harmoni Mitra Utama, Jl. Cipto Mangun Kusumo No.78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur menjadi satu lokasi dengan PT TRAC Astra Rent A Car.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Populasi dapat mengacu kepada beberapa hal sebagai berikut :

- a. Dalam geografi atau demografi, sebagai sinonim penduduk
- b. Dalam biologi, populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama
- c. Sedangkan dalam statistika, populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian administrasi dan operasional yang ada di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda kecuali pemimpin.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak/probabilita dan tidak acak non-probabilitas.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 52 kuesioner. Sehingga penelitian ini menggunakan 52 karyawan bagian administrasi dan operasional di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda sebagai sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono, 2001. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, sedangkan menurut Margono, 2004. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* (teknik pengambilan sampel secara acak). *Sampling probability* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara acak bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

4. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiono, 2016), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. Harmony Mitra Utama maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. Variable bebas (*Independent variable*)

Variable bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Menurut (Sugiono, 2016), Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat).

Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Pelatihan.

b. Variable Terikat (*Dependent variable*)

Menurut Sugiono, 2016, Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Komitmen Kerja karyawan. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Definisi dan Indikator Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	(X) Pelatihan	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dengan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu	1. Instruktur a. pendidikan b. Penguasaan materi 2. Peserta a. Semangat mengikuti materi b. seleksi 3. Materi a. Sesuai tujuan b. Sesuai komponen peserta c. Penetapan sasaran 4. Metode a. Sosialisasi tujuan b. Memiliki sasaran yang jelas	skala Likert

		5.Tujuan	
		a.Meningkatkan keterampilan	
2.	(Y) Komitmen	Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja.	1. <i>Affective commitmen</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitmen</i> (komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitmen</i> (komitmen normatif)

skala *Likert*

5. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data. Menurut Ulber Silalahi (2009) pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian.

6. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden (Sutopo, 2006). Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden (Sutopo, 2006). Karena angket dijawab atau diisi oleh responden dan peneliti tidak selalu bertemu langsung dengan responden, maka dalam menyusun angket perlu diperhatikan beberapa hal. Pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian. Kedua, butir-butir pertanyaan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang lazim digunakan (populer), kalimat tidak terlalu panjang. Dan ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan

berstruktur disesuaikan kolom untuk menuliskan jawaban atau respon dari responden secukupnya.

Penulis akan mengajukan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner berdasarkan indikator variabel pada tabel 3.1. Penulis akan menggunakan skala *Likert* yaitu :

STS	:	Sangat tidak setuju = 1
TS	:	Tidak setuju = 2
N	:	Netral = 3
S	:	Setuju = 4
SS	:	Sangat Setuju = 5

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pelatihan						
	Instruktur	1. Instruktur yang memberikan pelatihan sangat menguasai materi					
		2. Instruktur dapat memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta					
		3. Anda dapat memahami materi yang diberikan					
	Peserta	4. Anda dapat merasakan manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja					
		5. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
	Materi	6. Materi yang diberikan sudah cukup lengkap					

	7. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan
Metode	8. Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan
	9. Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin anda capai
Tujuan	10. Anda memahami tujuan pelatihan yang dilaksanakan

2. **Komitmen**

	1. Anda memiliki semangat dan hasrat yang kuat dalam bekerja
	2. Anda termotivasi dalam bekerja untuk tujuan tertentu
Efektif	3. Anda sangat loyal dan setia dengan perusahaan
	4. Anda bekerja secara maksimal agar perusahaan dapat berjalan dengan baik
Berkelanjutan	5. Anda tidak ingin pindah ke perusahaan lain walau perusahaan sedang goyah
	6. Anda ingin jabatan yang sekarang anda jalani

- Normative
7. Anda menginginkan posisi anda dalam perusahaan terus bertahan
 8. Anda sadar bahwa perusahaan yang anda tempati sudah memberikan anda kehidupan
 9. Anda sadar bahwa posisi apapun anda akan tetap berkontribusi maksimal
 10. Anda memiliki komitmen yang kuat untuk perusahaan ini apapun kondisinya

7. Observasi

Menurut Sulisty Basuki (2006), “Pada observasi ini, peneliti mengamati peristiwa, kejadian, pose, dan sejenisnya disertai dengan daftar yang perlu diobservasi”. Peneliti melakukan pengamatan langsung dengan membawa data observasi yang telah disusun sebelumnya untuk melakukan pengecekan kemudian peristiwa yang diamati dicocokkan dengan data observasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian ilmiah terdapat dua macam penelitian, yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif.

Menurut Sugiyono, teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan landaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel.

Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Metode kuantitatif ini sering juga disebut dengan metode tradisional, positivistik, ilmiah/*scientific* dan juga metode *discovery*. Metode penelitian kuantitatif ini dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah dianggap sebagai metode tradisi untuk sebuah penelitian.

Teknik ini juga disebut sebagai metode positivistik sebab juga berlandaskan kepada filsafat *positivisme*. Metode atau teknik ini disebut sebagai metode ilmiah/*scientific*, disebabkan metode ini memiliki kaidah-kaidah ilmiah yang terpenuhi yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Cara ini biasa disebut juga dengan metode *discovery* karena metode penelitian kuantitatif bisa ditemukan dan dikembangkan di dalam berbagai iptek terbaru. Metode penelitian ini memiliki sebutan metode kuantitatif karena data penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisa data yang menggunakan statistik.

Berikut langkah-langkah analisa data kuantitatif :

1. Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang telah terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis.

Tahap-tahap dalam pengolahan data:

- a. Penyuntingan (*editing*) merupakan kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.

- b. Pengkodean (*coding*) adalah kegiatan Setelah diakukannya penyuntingan data, kegiatan berikutnya yaitu Pengkodean yang dilakukan dengan menggunakan cara memberikan simbol atau tanda yang berupa angka terhadap jawaban responden yang diterima.
- c. Tabulasi (*tabulating*) merupakan kegiatan menyusun dan juga menghitung data dari hasil pengkodean, kemudian akan disajikan dalam wujud tabel.

2. Penganalisisan Data dan Alat Analisis Data

Apabila proses pengolahan data telah selesai, maka proses selanjutnya yaitu analisis data. Kemudian tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan dan juga memudahkan data untuk ditafsirkan. Setelah datanya sudah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni data kuantitatif dengan bentuk angka-angka dan data kualitatif yang lebih dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau simbol. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS. SPSS adalah kepanjangan dari *Statistikal Packagefor the Social Science*. SPSS adalah sebuah aplikasi yang deprogram dengan kemampuan analisis statistik yang cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu deskriptif dan kotak dialog sederhana yang mempermudah cara pengoperasiannya.

a. Uji Instrumen

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data Konsep yang Digunakan dalam proses pengujian data yaitu, uji validitas dan uji realibilitas

(Indriantoro dan Supomo,2013).Adapun tahapan-tahapan uji kualitas data yaitu sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Sukadji (2000) Validitas adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Azwar (2000) menyebutkan Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Validitas adalah suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang akan diukur.

Kegunaan validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Untuk melakukan uji validitas ini para peneliti menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sukadji (2000) Reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi.

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS dengan metode *Cronbach's alpha*. Kesepakatan secara umum jika nilai $Alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel menurut V. Wiratna Sujarweni (2015).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu asumsi dari statistik parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Distribusi data yang normal adalah distribusi data yang menyerupai bentuk bel atau genta. Data populasi selalu berdistribusi normal karena setiap populasi mempunyai sifat normal. Data sampel hanya dapat digeneralisasikan pada populasi apabila mempunyai sifat normal sebagaimana populasinya. Bila data sampel berdistribusi normal maka pengolahan datanya dapat menggunakan statistik parametrik dan hasil pengolahan data atas sampel dapat digeneralisasikan kepada populasi. Ada banyak

cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan SPSS, baik cara grafik atau dengan rumus tertentu. Pada penelitian ini akan melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan P-P Plot (*probability-probability plot*). Grafik ini memplot probabilitas kumulatif suatu variabel terhadap probabilitas kumulatif suatu distribusi tertentu (dalam hal ini adalah distribusi normal). Artinya, data digolongkan dan diurutkan. Kemudian untuk setiap ranking skor z yang sesuai dihitung. Ini adalah nilai yang diharapkan bahwa skor seharusnya ada dalam distribusi normal.

Pada grafik Normal PP-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman. Penelitian ini akan menguji heterokedastisitas dengan melihat pola grafik regresi atau *scatterplots*.

Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Penghitungan Regresi Linier Sederhana menggunakan Program SPSS.

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Variabel Tergantung

X = Variabel Bebas

a = Nilai Kostanta

b = Koefisien Arah Regresi

c. Uji hipotesis

1) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Jika t hitung $> t$ tabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), begitupula sebaliknya..

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *personal produk moment* yang dilakukan dengan 100%. Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 koefisien determinasinya maka pengaruhnya semakin kuat. Begitupula sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 0 maka pengaruhnya semakin kecil.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT Harmoni Mitra Utama merupakan sebuah perusahaan logistik berbasis di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Anak perusahaan ini dari PT Astra International Tbk. Perusahaan logistik yang memberikan solusi logistik terintegrasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan yang dipimpin oleh tim manajemen profesional dengan pengalaman bertahun-tahun dalam bidang logistik dan manajemen rantai pasokan, yang terletak di enam hub utama di Indonesia (Jakarta, Balikpapan, Banjarmasin, Samarinda, Pekanbaru, dan Surabaya).

Memiliki komitmen untuk memberikan kegiatan sehari-hari yang mewakili nilai untuk kualitas, *lead time*, harga dan inovasi yang secara mulus menggabungkan keahlian dan pengalamannya dalam pergudangan dan transportasi multi mode (pengangkutan darat, angkutan laut dan angkutan udara) ke pelanggan.

Di Samarinda, PT Harmoni Mitra Utama memiliki karyawan sebanyak 52 orang, terletak di Jl. Cipto Mangun Kusumo No.78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur menjadi satu lokasi dengan PT TRAC Astra Rent A Car, PT Harmoni Mitra Utama memiliki visi Untuk menjadi mitra pilihan dalam Solusi Logistik Terpadu, sedangkan misi mereka adalah Untuk memenuhi Ekspektasi Pelanggan dalam Permintaan Logistik. PT Harmoni Mitra Utama merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai Komitmen *Harmoni Logistics* berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan Peningkatan *Contiune* Harmoni Logistics memahami perlunya perbaikan berkelanjutan untuk layanan terbaik kepada pelanggan *Teamwork* Harmoni Logistics percaya pada Kerja Tim *Integritas* :Harmoni Logistics selalu tampil dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan *Spirit* mereka yakni *care and can do*.

PT Harmoni Mitra Utama memberikan pelayanan jasa berupa :Manajemen rantai persediaan Evaluasi kebutuhan setiap kebutuhan bisnis unik untuk mengembangkan model rantai pasok yang sesuai. Dengan dukungan jaringannya yang luas dan kuat, mereka menyediakan pengiriman tepat waktu, kualitas yang sangat baik, dan efisiensi biaya, sebagai nilai tambah bagi pelanggannya Pergudangan dan Distribusi Mengembangkan gudang khusus yang memenuhi setiap kebutuhan pelanggan, didukung oleh sistem *WMS (Warehouse Management Sistem)* yang sangat baik yang membantu pelanggan meningkatkan manajemen persediaan, mengurangi biaya operasi dan memastikan kargo dalam kualitas yang baik dan menangani distribusi komoditas apa pun ke rute mana pun Manajemen Halaman (*Yard*) :Mereka menawarkan halaman yang aman dan terkelola dengan baik 5,8 H di lokasi strategis, 3,5 km dari Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Mudah diakses dan didukung oleh infrastruktur yang andal. Sangat cocok untuk semua varian unit, termasuk unit kecil, unit menengah, dan unit berat Manajemen Pengangkutan Global : Menyediakan transportasi multi moda untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan berbagai macam mode, termasuk sisi darat, angkutan laut, dan udara. Tujuannya adalah untuk mengirimkan barang-barang dari asalnya ke tujuan akhir oleh layanan *door-to-door*, *port-to-port*, dan kombinasi dari itu.

Mereka mencakup berbagai komoditas dengan keahlian. Para karyawannya berpengalaman dalam menangani produk yang rentan, produk cair, alat berat, suku cadang, barang yang mudah rusak, dan perangkat elektronik dengan perawatan khusus Implementasi Solusi Global : Mereka memastikan layanan fleksibel yang memungkinkan pelanggan untuk meminta layanan berdasarkan kebutuhan pelanggan. Mereka di sini untuk memberikan solusi logistik total kepada pelanggan dengan cara yang disesuaikan. Ruang lingkup bisnis mereka selalu dikembangkan, dan mereka terbuka untuk peluang kemitraan.

Nilai yang ditawarkan pada PT Harmoni Mitra Utama untuk kesemua pelanggannya adalah Sistem yang terintegrasi dan canggih berupa Sistem Manajemen Gudang (*WMS*) Global Positioning System (*GPS*) Identifikasi

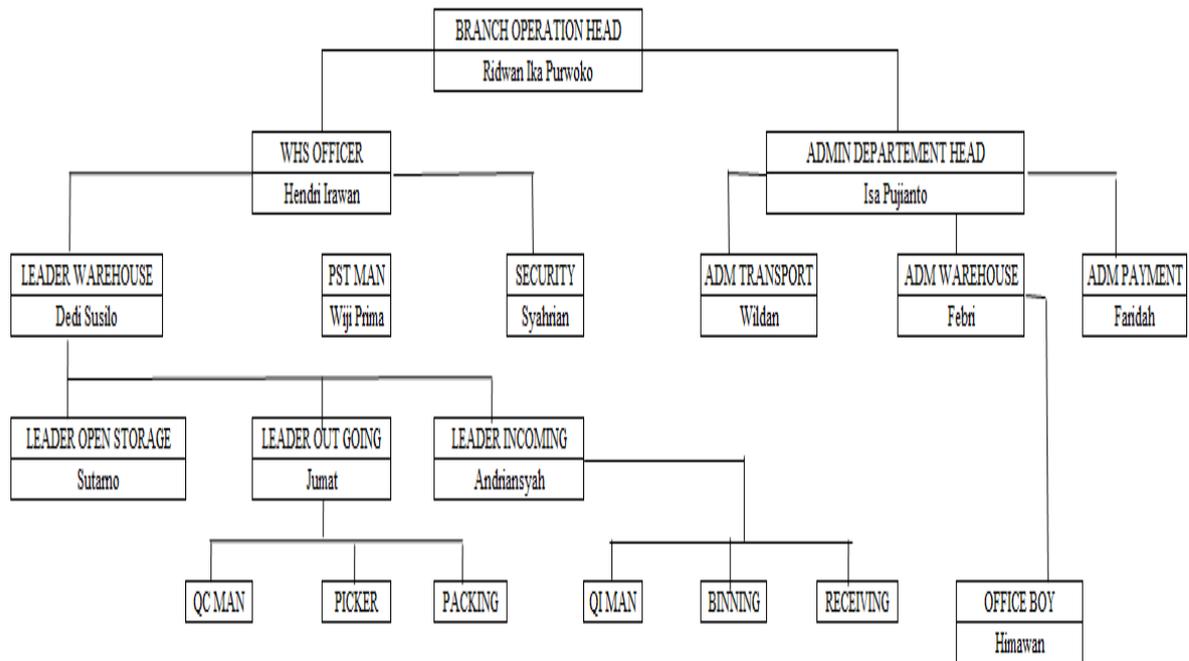
frekuensi radio (*RFID*) Sistem pelacakan kargo(laporan stok, pergerakan pengiriman, laporan pengiriman).

Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Keselamatan dan kesehatan sebelum dimulainya, selama proses dan setelah selesainya pekerjaan Memastikan karyawan menerima pelatihan keselamatan yang memadai Pastikan kesadaran keselamatan di antara karyawan Memastikan peralatan dan fasilitas dirawat dengan baik dan aman digunakan.

Demi kelancaran dalam melayani customer dalam bidang jasa maka PT. Harmoni Mitra Utama mengadakan beberapa pelatihan untuk beberapa karyawannya sesuai departemen. Adanya pelatihan khusus staff administrasi seperti pelatihan terkait sistem administrasi dan *flow* proses agar mempermudah dalam mengintegrasikan data dan informasi. Di operasional ada pelatihan *WHS* dan *Transport* seperti *Force 2020*, *Warehouse Management System* dan pengelolaan vendor. Lalu ada juga pelatihan pengembangan diri, seperti *leadership*, *self-management*, manajemen lingkungan. Contohnya adalah *Training Crew Warehouse UT Samarinda Pelatihan*. Kemudian pelatihan lintas departemen seperti pelatihan dasar-dasar *K3*, pelatihan *HIRA*, *training apar*, dan simulasi tanggap darurat. Segala pelatihan dilakukan untuk para karyawan yang khusus melakukan kegiatan jasa seperti mengangkat barang, mengirim barang dari *port to port*, bahkan dalam mengirim barang dengan berbagai jenis konsistensi barangnya. Semua dilakukan dengan pengalaman dan *skill* yang memadai agar pekerjaan yang diberikan tuntas dan meminimalkan *human error*..

Di dalam proses kerjanya di PT Harmoni Mitra Utama, motivasi merupakan suatu hal yang berpengaruh. Kejenuhan, *human error*, dan konflik serta insiden (kecelakaan kerja) dapat terjadi oleh pekerja di sana karena sifat pekerjaan yang terus menerus dan kurang ada kepedulian terhadap ke sesama pekerja membuat suasana kerja yang kurang nyaman. Bahkan ini dapat menimbulkan nilai minus dan jika terus menerus bisa berdampak besar pada produktivitas di PT Harmoni Mitra Utama.

STRUKTUR ORGANISASI PT. HARMONI MITRA UTAMA CAB. SAMARINDA



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Harmoni Mitra Utama Cab. Samarinda

A. Karakteristik Responden

Hasil yang didapat dari profil yang terdapat pada kuesioner maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden pada penelitian ini. Karakteristik tersebut di antaranya adalah :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah
Laki-Laki	51	98%
Perempuan	1	2%
Total	52	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas yang terdiri dari 52 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden Laki-laki lebih besar dari pada responden perempuan. Hal ini dapat di lihat dari jumlah responden laki-laki sebesar 51 orang atau 98% sedangkan responden perempuan 1 orang atau 2%.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Jumlah
19 – 26	27	52%
27 – 37	25	48%
Total	52	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda yang berumur pada range 19 – 26 tahun lebih banyak yakni berjumlah 27 orang atau 52% di bandingkan dengan karyawan yang berumur pada range 27 – 37 tahun yakni berjumlah 25 orang atau 48%.

B. Data Penelitian

Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Pelatihan Karyawan.

Untuk mengetahui nilai Pelatihan karyawan di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda, maka ditampilkan hasil kuesioner Pelatihan dari tanggapan 52 responden terhadap 10 macam pernyataan. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}} \quad P = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5-1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Sangat Kurang	1,00 - 1,79
Kurang	1,80 - 2,59
Cukup	2,60 - 3,39
Baik	3,40 - 4,19
Sangat Baik	4,20 - 5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel Pelatihan pada PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Instruktur yang memberikan pelatihan sangat menguasai materi

INI KODE LIHAT DI KUESIONER	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Penguasaan materi yang baik oleh instruktur
TS	0	0%	0	
N	9	17%	27	
S	30	58%	120	
SS	13	25%	65	
Jumlah	52	100%	212	
Rata-rata Skor			4.08	

S

sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa instruktur memiliki penguasaan materi yang baik. Dilihat

dari rata-rata 4.08 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Instruktur dapat memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta

Pins(2)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Interaksi dan komunikasi 2 arah yang baik oleh instruktur kepada peserta
TS	1	2%	2	
N	11	21%	33	
S	31	60%	124	
SS	9	17%	45	
Jumlah	52	100%	204	
Rata-rata Skor			3.92	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa instruktur memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah yang baik kepada peserta. Dilihat dari rata-rata 3.92 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda dapat memahami materi yang diberikan

PPes(3)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Peserta memahami dengan baik materi yang diberikan
TS	1	2%	2	
N	14	27%	42	
S	26	50%	104	
SS	11	21%	55	
Jumlah	52	100%	203	
Rata-rata Skor			3.90	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden memahami dengan baik materi yang diberikan oleh instruktur. Dilihat dari rata-rata 3.90 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda dapat merasakan manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja

PPes(4)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Peserta mendapatkan manfaat yang sangat baik saat mendapatkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja
TS	0	0%	0	
N	8	15%	24	
S	27	52%	108	
SS	17	33%	85	
Jumlah	52	100%	217	
Rata-rata Skor			4.17	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden merasakan manfaat yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja setelah

mendapatkan pelatihan. Dilihat dari rata-rata 4.17 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan

PMat(5)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Materi yang diberikan sangat sesuai dengan tujuan pelatihan
TS	0	0%	0	
N	9	17%	27	
S	29	56%	116	
SS	14	27%	70	
Jumlah	52	100%	213	
Rata-rata Skor			4.10	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa materi yang diberikan sangat sesuai dengan tujuan pelatihan. Dilihat dari rata-rata 4.10 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Materi yang diberikan sudah cukup lengkap

PMat(6)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
---------	---------------------	-------------------	------	-----

				Materi yang diberikan oleh instruktur sudah lengkap
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	15	29%	45	
S	31	60%	124	
SS	6	12%	30	
Jumlah	52	100%	199	
Rata-rata Skor			3.83	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa materi yang diberikan sudah lengkap oleh instruktur. Dilihat dari rata-rata 3.83 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan. Dilihat dari rata-rata 3.92 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

PMet(7)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan
TS	0	0%	0	
N	13	25%	39	
S	30	58%	120	
SS	9	17%	45	
Jumlah	52	100%	204	
Rata-rata Skor			3.92	

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan

PMet (8)	Jumlah Tanggapan	Presentas e (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	Responden memahami dengan baik materi yang
TS	0	0%	0	

N	12	23%	36	diberikan melalui metode
S	31	60%	124	yang digunakan
SS	9	17%	45	
Jumlah	52	100%	205	
Rata-rata			3.9	
Skor			4	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden memahami dengan baik materi yang diberikan melalui metode yang digunakan. Dilihat dari rata-rata 3.94 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin anda capai

PTuj(9)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	12	23%	36	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai peserta
S	27	52%	108	
SS	13	25%	65	
Jumlah	52	100%	209	
Rata-rata			4.02	
Skor				

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa pelatihan diadakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai peserta. Dilihat dari rata-rata 4.02 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan Anda memahami tujuan pelatihan yang dilaksanakan

PTuj(10)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	13	25%	39	
S	27	52%	108	Peserta memahami tujuan dilaksanakannya pelatihan
SS	12	23%	60	
Jumlah	52	100%	207	
Rata-rata Skor			3.98	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa responden memahami tujuan dilaksanakannya pelatihan. Dilihat dari rata-rata 3.98 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.13 Hasil Responden Terhadap Pelatihan di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
Pernyataan 1	13	30	9	0	0	4.08
Pernyataan 2	9	31	1	1	0	3.92
Pernyataan 3	11	25	14	1	0	3/83
Pernyataan 4	17	27	8	0	0	4.17
Pernyataan 5	14	29	9	0	0	4.10

Pernyataan 6	6	31	15	0	0	3.83
Pernyataan 7	9	30	13	0	0	3.92
Pernyataan 8	9	31	12	0	0	3.94
Pernyataan 9	13	27	12	0	0	4.02
Pernyataan 10	12	27	13	0	0	3.98
Total Rata-Rata						39.79
Rata-rata						3.32

Sumber data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Pelatihan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda adalah Cuk up. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas yaitu 3.32 yang berada pada interval 2.60-3.39.

2. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Motivasi Karyawan.

Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Dimana :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Sangat Rendah 1,00 - 1,79

Rendah 1,80-2,59

Cukup	2,60-3,39
Tinggi	3,40-4,19
Sangat Tinggi	4,20-5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel Komitmen Karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden mengenai Anda memiliki semangat dan hasrat yang kuat dalam bekerja

x1	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	4	8%	12	
S	27	52%	108	semangat dan hasrat responden tinggi dalam bekerja
SS	21	40%	105	
Jumlah	52	100%	225	
Rata-rata Skor			4.33	

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “semangat dan hasrat responden sangat tinggi dalam bekerja”. Dilihat dari rata-rata 4.33 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Tinggi.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden mengenai Anda termotivasi dalam bekerja untuk tujuan tertentu

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

x2	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	7	13%	21	responden sangat
S	25	48%	100	termotivasi dalam berkerja
SS	20	38%	100	untuk tujuan tertentu
Jumlah	52	100%	221	
Rata-rata Skor			4.25	

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden sangat termotivasi dalam berkerja untuk tujuan tertentu”. Dilihat dari rata-rata 4.25 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Tinggi.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden mengenai Anda sangat loyal dan setia dengan perusahaan

x3	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	responden merasa loyal dan setia kepada perusahaan
TS	0	0%	0	
N	11	21%	33	

S	28	54%	112
SS	13	25%	65
Jumlah	52	100%	210
Rata-rata Skor			4.04

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden merasa loyal dan setia kepada perusahaan”. Dilihat dari rata-rata 4.04 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden mengenai Anda bekerja secara maksimal agar perusahaan dapat berjalan dengan baik

x4	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	7	13%	21	responden berkerja
S	31	60%	124	maksimal agar perusahaan
SS	14	27%	70	dapat berjalan dengan baik
Jumlah	52	100%	215	
Rata-rata Skor			4.13	

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden berkerja maksimal agar perusahaan dapat berjalan dengan baik”. Dilihat dari rata-rata 4.13 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden mengenai Anda tidak ingin pindah ke perusahaan lain walau perusahaan sedang goyah

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

x5	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	3	6%	3	
TS	3	6%	6	
N	20	38%	60	tingkat loyalitas responden tinggi,responden akan terus bertahan di perusahaan walau perusahaan sedang goyah
S	24	46%	96	
SS	2	4%	10	
Jumlah	52	100%	175	
Rata-rata Skor			3.37	

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “tingkat loyalitas responden tinggi,responden akan terus bertahan di perusahaan walau perusahaan sedang goyah”. Dilihat dari rata-rata 3.37 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden mengenai Anda ingin jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan yang sekarang anda jalani

x6	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	1	2%	2	responden menginginkan jabatan yang lebih tinggi
N	13	25%	39	
S	21	40%	84	

SS	17	33%	85
Jumlah	52	100%	210
Rata-rata Skor			4.04

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden menginginkan jabatan yang lebih tinggi”. Dilihat dari rata-rata 4.04 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden mengenai Anda menginginkan posisi anda
dalam perusahaan terus bertahan

x7	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	responden menginginkan posisinya terus bertahan
TS	4	8%	8	
N	17	33%	51	

S	19	37%	76
SS	12	23%	60
Jumlah	52	100%	195
Rata-rata Skor			3.75

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden menginginkan posisinya terus bertahan”. Dilihat dari rata-rata 3.75 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden mengenai Anda sadar bahwa perusahaan yang anda tempati sudah memberikan anda kehidupan

x8	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	

TS	0	0%	0	responden sadar bahwa perusahaan memberikannya kkehidupan
N	7	13%	21	
S	29	56%	116	
SS	16	31%	80	
Jumlah	52	100%	217	
Rata-rata Skor			4.17	

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden sadar bahwa perusahaan memberikannya kehidupan”. Dilihat dari rata-rata 4.17 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden mengenai Anda sadar bahwa posisi apapun anda akan tetap berkontribusi maksimal

x9	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

TS	0	0%	0	responden sadar bahwa dimana pun posisinya akan berkontribusi maksimal
N	7	13%	21	
S	30	58%	120	
SS	15	29%	75	
Jumlah	52	100%	216	
Rata-rata Skor			4.15	

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden sadar bahwa dimana pun posisinya akan berkontribusi maksimal”. Dilihat dari rata-rata 4.15 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden mengenai Anda memiliki komitmen yang kuat untuk perusahaan ini apapun kondisinya

x10	Jmlh Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	responden berkomitmen
TS	0	0%	0	untuk perusahaan apapun
N	11	21%	33	kondisinya

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

S	26	50%	104
SS	15	29%	75
Jumlah	52	100%	212
Rata-rata Skor			4.08

Pada tabel diatas, dari 52 responden menyatakan bahwa “responden berkomitmen untuk perusahaan apapun kondisinya”. Dilihat dari rata-rata 4.08 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Tinggi

Tabel 4.24
Hasil Responden Terhadap Komitmen Kerja karyawan Di PT
Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda

Tanggapan Responden mengenai "Komitmen kerja pada PT Harmoni Mitra Utama"

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	Pernyataan 1	21	27	4	0	0	4.33
2	Pernyataan 2	20	25	7	0	0	4.25

3	Pernyataan 3	13	28	11	0	0	4.04
4	Pernyataan 4	14	31	7	0	0	4.13
5	Pernyataan 5	2	24	20	3	3	3.37
6	Pernyataan 6	17	21	13	1	0	4.04
7	Pernyataan 7	12	19	17	4	0	3.75
8	Pernyataan 8	16	29	7	0	0	4.17
9	Pernyataan 9	15	30	7	0	0	4.15
10	Pernyataan 10	15	26	11	0	0	4.08
Total Rata-Rata							40.31
Rata-rata							3.36

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai "Komitmen Kerja pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda" dikatakan Cukup. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas yaitu 3.36 yang berada pada interval 2.60-3.39.

C. Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 52 orang maka dapat diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,27. Dari nilai r_{tabel} yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item

pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari rtabel yaitu 0,27.

Berdasarkan tabel dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas dan tidak validitas, karena ada item rhitung $> 0,27$ dan $< 0,27$ maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Pelatihan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.677	0.27	Valid
Item 2	0.557	0.27	Valid
Item 3	0.823	0.27	Valid
Item 4	0.602	0.27	Valid
Item 5	0.843	0.27	Valid
Item 6	0.818	0.27	Valid
Item 7	0.745	0.27	Valid

Item 8	0.816	0.27	Valid
Item 9	0.770	0.27	Valid
Item 10	0.786	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Komitmen

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.734	0.27	Valid
Item 2	0.717	0.27	Valid
Item 3	0.751	0.27	Valid
Item 4	0.746	0.27	Valid
Item 5	0.51	0.27	Valid
Item 6	0.547	0.27	Valid
Item 7	0.75	0.27	Valid
Item 8	0.866	0.27	Valid
Item 9	0.793	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

2. Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > rtabel, yang mana rtabel yaitu 0,7. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Komitmen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,910	Reliabel
Komitmen	0,889	Reliabel

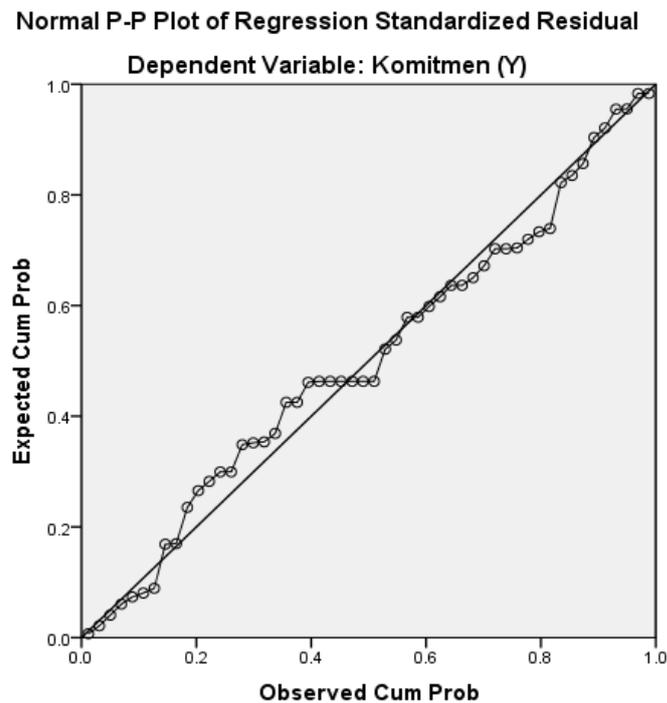
Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu Pelatihan dan Komitmen dinyatakan reliabel.

D. Uji asumsi klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Pada grafik Normal P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal

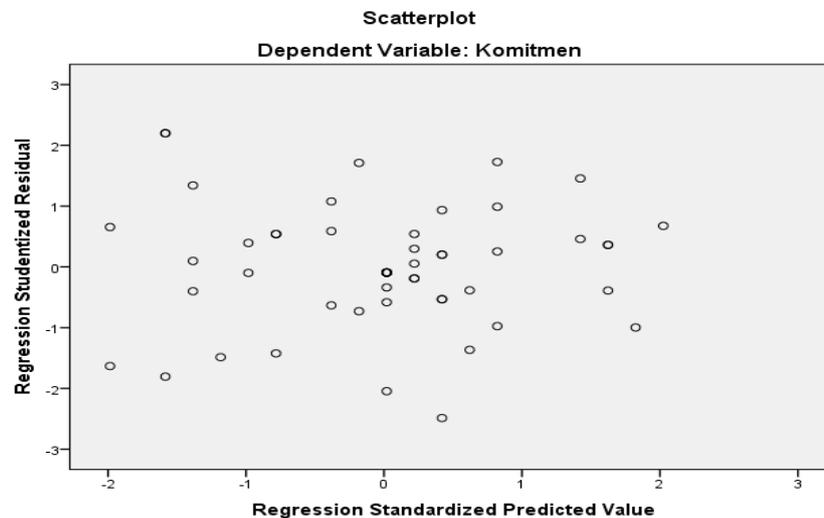


Gambar 4.28 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Dari gambar diatas dapat dikatakan mempunyai distribusi yang normal naik sejajar titik normal hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal,

b. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.30 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan *Scatterplot* menggunakan program SPSS maka terlihat titik-titik yang menyebar tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heterokedastisitas.

E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS :

- a. Jika nilai Signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima yaitu ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima yaitu tidak ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Tabel 4.32 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.532	4.673		5.250	.000
	Pelatihan	.396	.116	.434	3.410	.001

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

$$Y = 24.532 + 0,396X$$

Hasil analisa regresi linier sederhana diatas didapat kan nilai konstan sebesar 24,532 maka variabel komitmen jika bernilai 0 atau tetap maka akan meningkatk pelatihan sebesar 24,532 atau 24,5% sedang kan variabel komitmen bernilai 0,396 menunjukkan bahwa jika nilai variabel komitmen jika naik 1 maka akan meningkatkan pelatihann sebesar 0.396 atau 3,96%.

F. Uji hipotesis

1) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output SP :

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima yaitu ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima yaitu tidak ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y)

Tabel 4.33 Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.532	4.673		5.250	.000
Pelatihan	.396	.116	.434	3.410	.001

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai thitungnya adalah 3,410. Nilai t tabel dengan $df = n - k = 52 - 2 = 50$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1,676. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y).

G. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Tabel 4.35 Hasil Uji R^2 **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.172	4.13891

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Dilihat dari tabel diatas maka nilai R Square adalah 0,189. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh sebanyak 18,9 % terhadap komitmen kerjs karyawan dan sisanya yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

H. Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.32 hasil analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS, terlihat nilai signifikan adalah 0,01 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di intepretasikan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y) di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda.

Adapun Departemen penting dalam PT. Harmoni Mitra Utama adalah *Branch Operation Head*, *WHS Officer* dan *Admin Departement Head*. Seorang *Branch Operation Head* akan menilai kinerja dan jika memang bila diperlukan peningkatan keterampilan maka perlu diadakannya pelatihan. Berikut Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda kepada karyawannya :

1. Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*)

Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*) merupakan kunci penting dalam mendukung lancarnya operasi perusahaan. Salah satu tujuan dari pengelolaan pergudangan dan persediaan barang adalah untuk meningkatkan pelayanan bagi pengguna, meningkatkan efisiensi waktu pelayanan dan mengoptimalkan pemakaian fasilitas warehouse. Pengelolaan yang baik memerlukan pemahaman tentang peran dan fungsi manajemen pergudangan dan persediaan barang, proses dan prosedur kerja yang efektif dan efisien serta pemahaman tentang metode-metode up to date yang digunakan oleh manajemen pergudangan dan persediaan barang yang modern dengan dilengkapi pengelolaan sistem informasi.

Tujuan Pelatihan *Warehouse Management* :

- a. Memahami pentingnya *warehouse management* dan *inventory* yang efisien dan efektif sebagai unsur penunjang operasi.
- b. Mengelola secara efektif dan efisien dengan metode-metode baru yang digunakan dalam pergudangan dan persediaan barang.
- c. Mampu merencanakan dan mengendalikan *inventory* di *warehouse* untuk menjamin kontinuitas operasi pada tingkat biaya yang optimum.
- d. Mampu mencegah pemborosan *inventory* serta mampu merencanakan pengadaan *inventory*, mengelola persediaan secara optimal sebagai jaminan kelangsungan operasi perusahaan.

Materi Training Warehouse Management :

- a. Pengantar *warehousing* dan *inventory management*: peran dan perkembangan manajemen pergudangan dan persediaan barang.
- b. *Demand management*: Metode penentuan jumlah kebutuhan persediaan
- c. Metode ABC dalam pengklasifikasian jenis persediaan

- d. Teknik pengendalian persediaan: *Reorder point system* untuk penurunan biaya persediaan
- e. Perencanaan kebutuhan Material (*Material requirement Planning*)
- f. Evaluasi dan pengukuran persediaan: FIFO, LIFO, *cycle counting*
- g. *Warehouse operation; Order procesing, Receiving, and Issuing, Order picking and Storage systems*
- h. *Warehouse Layout and 5 S in Warehousing*
- i. *Warehouse management system and Warehouse information system*
- j. *Warehouse performance analysis and audit warehousing*
- k. *Material Handling basic operation, Equipment, techniques and procedures, The economic impact and efective method in material handling*
- l. *Best Practice and Case study*

Pelatihan Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*) ini dilaksanakan di kantor PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda dengan diikuti oleh Manager *Warehouse*, Staff *Warehouse*, Staff Logistik. Instruktur didatangkan langsung ke kantor dan akan memberikan materi pelatihan di sebuah ruangan dengan sarana prasarana lengkap yang

mendukung pembekalan materi berlangsung. Selanjutnya saat akan melakukan pembekalan berupa praktek maka instruktur akan melakukannya diluar ruangan atau di lapangan yang khusus digunakan untuk pelatihan tersebut sehingga praktik tersebut seperti dalam kerja yang nyata.

2. Logistic, Warehouse and Distribution Training.

Pelatihan ini diselenggarakan untuk membantu peserta dalam memahami fungsi dari pergudangan (*warehouse*) dan distribusi, serta pengaruhnya dalam meningkatkan efisiensi operasi. Pelatihan ini akan membahas strategi dan teknik untuk peningkatan produktivitas dan pelayanan pergudangan dengan minimasi biaya investasi dan operasi, juga diperkenalkan teknik kuantitatif optimasi persediaan dan distribusi barang. Pelatihan ini sangat penting diikuti oleh karyawan di bagian warehouse, distribusi, logistik, purchasing, dan transportasi. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan ini, peserta akan mendapatkan pengetahuan dan teknik-teknik praktis yang dapat diaplikasikan langsung di lapangan.

Tujuan *Logistic, Warehouse and Distribution Training* :

- a. Mampu memahami Pengaruh Manajemen Pergudangan dan Distribusi Kinerja Perusahaan
- b. Mampu menerapkan strategi manajemen pergudangan dan desain tata letak gudang, dan desain tempat penyimpanan barang.

- c. Mampu menerapkan metode yang tepat dalam sistem distribusi dan pergudangan perusahaan.
- d. Mampu memahami & menggunakan berbagai *tools* dan metode untuk diaplikasikan dalam manajemen distribusi dan pergudangan.
- e. Mengetahu tentang sistem administrasi pergudangan dan akuntansi persediaan.
- f. Mampu melakukan *Inventory Control* (LFL, EOQ, POQ) and *Independent Demand (Probability)*
- g. Memahami *Material Requirement Planning (BOM, Part List, Sequencing, MRP)*
- h. Memahami tentang *Distribution Requirement Planning (DRP)*
- i. Mengetahui tentang Manajemen Transportasi
- j. Mengetahui Teknik Peningkatan Pelayanan Pergudangan.

Materi yang disampaikan oleh instruktur adalah sebagai berikut :

- a. Pengantar
- b. Fungsi & peran management warehouse
 - 1) Jenis-jenis *store & warehouse*
 - 2) Fungsi & peran manajemen logistik
 - 3) *Logistic based in Supply Chain Strategy*
 - 4) *Total Logistics System / Integrated Logistics System*

- 5) Pengaruh manajemen pergudangan dan distribusi kinerja perusahaan
- c. Strategi Manajemen Pergudangan dan Distribusi
 - d. *Warehousing system*
 - 1) *Receiving*
 - 2) *Storage*
 - 3) *Issuing*
 - 4) *Information*
 - 5) Sistem Administrasi Pergudangan
 - 6) Akuntansi Persediaan
 - e. *Store & warehouse control*
 - 1) Dokumentasi
 - 2) Informasi
 - f. *Inventory & Warehouse Control*
 - a) Sistem Dokumentasi Persediaan
 - b) Sistem Informasi Persediaan FIFO (FEFO sistem bila digunakan untuk makanan/obat-obatan)
 - g. *Just-In-Time Logistic Management*
 - h. *Warehouse element*
 - 1) *Storage & space allocation*

- 2) Penentuan Lokasi Fasilitas Pergudangan dan Disain Tata Letak Gudang
 - 3) Disain Tempat Penyimpanan Barang
 - 4) *Stock rotation*
 - 5) Storage system handling equipment
 - 6) Picking & dispatching
- i. *Basic Inventory Store Control*
- 1) *Re-order point*
 - 2) *Phsycal inventory*
 - 3) *Safety stock*
 - 4) *Fixed quantity ordering*
 - 5) *Fixed period ordering*
 - 6) *The EOQ control system*
 - 7) *Cycle count*
 - 8) *Picking & dispatching*
- j. *5S Behavior Management*
- k. *Physical distribution management*
- 1) *Cost in distribution*
 - 2) *Basic factor influence (choice of transport mode)*
 - 3) *Material Requirement Planning (MRP) & Distribution Requirement Planning (DRP)*

- 4) Manajemen Transportasi (*Method NWC, LC, VAM*)
- 5) Teknik Peningkatan Pelayanan Pergudangan Pengukuran Performansi
- 6) Sistem Pergudangan dan Distribusi
- 7) Optimasi Persediaan dan *Distribution Requirement Planning (DRP)*
- 8) Diskusi & Study Kasus

Dalam pelatihan ini diikuti oleh Supervisor hingga Manager dari departemen Warehouse / Pergudangan; Staff, Supervisor hingga Manager dari departemen Distribusi, Logistik, Transportasi; Manager dari departemen Purchasing / Pengadaan; Supervisor hingga Manager dari departemen Produksi / Operasional; Karyawan level middle management lain yang terkait. Pelatihan ini menggunakan metode presentasi, diskusi, studi kasus, simulasi dan evaluasi.

3. *Administration Purchasing Training*

Saat ini fungsi pembelian juga dianggap sebagai salah satu fungsi strategis dalam perusahaan. Sebab di bagian inilah perusahaan mengeluarkan dana yang cukup besar dalam memperoleh barang yang dibutuhkan, baik untuk aktivitas produksi, maupun pembelian barang atau jasa untuk menunjang kegiatan perusahaan lainnya. Karenanya fungsi

pembelian ini harus dibekali dengan pengelolaan aktivitas maupun administrasi dokumentasi yang efisien. Sebab jika tidak, fungsi pembelian ini hanya akan menjadi penambah biaya saja bagi perusahaan. Sehingga dia tidak berkontribusi bagi penurunan biaya perusahaan.

Tujuan Pelatihan :

- a. Membekali karyawan dalam pengelolaan administrasi yang baik dan efisien dari mulai pencarian material dan vendor, proses penentuan jumlah kebutuhan dan pembelian material/jasa, monitoring kinerja supplier, serta pengelolaan dokumentasinya.
- b. Peserta pun diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang didapatkan dalam training ini serta tip-tip yang sederhana dalam meningkatkan kinerjanya.

Materi Pelatihan *Administration Purchasing* :

- a. Fungsi Strategis Bagian *Purchasing*
- b. *Cost Reduction Department* dan *On Time Activity*
- c. *Administrasi Monitoring Kebutuhan Material*
- d. *Material Requirement Planning (MRP)*
- e. Administrasi Pencarian dan Pemilihan Material dan Pemasok
- f. Administrasi Proses Tender
- g. Administrasi Dokumen Transaksi Pembelian
- h. Administrasi Evaluasi dan Pemeliharaan *Supplier*

- i. Administrasi Pengukuran Performansi dan *Reward and Punishment Supplier*
- j. *Best Practices* dalam *Administrasi Purchasing*

Dalam pelatihan ini instruktur menggunakan metode presentasi dan dilanjutkan dengan diskusi dan sharing pengalaman. Pelatihan ini diikuti oleh *Branch Operation Head, Admin Departemen Head* dan jajarannya. Biasanya diadakan diluar kota dengan peserta dari berbagai kota.

4. *Customer Service Excellent*

Salah satu kunci sukses dari keberhasilan dalam meningkatkan penjualan adalah dengan berinteraksi dan menjalin hubungan baik dengan customer, dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan. Dengan berinteraksi dapat membangun kesempatan untuk mempromosikan produk, layanan dan perusahaan. Namun tidak mudah bagi pihak perusahaan untuk menjalankannya. Sukses dalam menciptakan kepuasan pelanggan sangat tergantung dari tingkat keahlian customer service.

Training ini akan meningkatkan pemahaman anda terhadap tantangan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan agar berhasil dalam sebuah pelayanan. Bekerja untuk melayani pelanggan membutuhkan kecepatan. Seiring dengan pertumbuhan *e-commerce*, dukungan teknologi dan kesadaran pentingnya pelayanan pelanggan maka

pelayanan menghadapi tantangan yang semakin berat. Pelayanan yang baik akan meningkatkan citra perusahaan. Dalam pelatihan ini akan dibahas bagaimana meningkatkan keahlian peserta menjadi customer servis yang handal.

Tujuan dan manfaat pelatihan *Customer Service Excellent* :

- a. Meningkatkan teknik untuk membangun keterampilan komunikasi yang efektif.
- b. Menggali cara memahami dan menanggapi kebutuhan pelanggan.
- c. Meningkatkan dasar-dasar dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan.
- d. Membangun pentingnya sikap positif.
- e. Mendapatkan cara membuat dan menggunakan rencana pengembangan diri.
- f. Mampu membangun mindset of success dalam bekerja.

Materi pelatihan *Customer Service Excellent* :

- a. *Customer Service Excellent*
 - 1) Makna *Customer*, *Service*, dan *Excellence*
 - 2) *Moment of the Truth Customer Service*
 - 3) Apa Akibat Buruknya Pelayanan
 - 4) Bagaimana Memberikan *Service* yang *Excellence*
 - 5) Sikap dan Perilaku Pelayanan

- 6) Tata Cara berpakaian
- b. Teknik Komunikasi
 - 1) Komunikasi Empati
 - 2) Komunikasi Assertif
 - 3) Teknik Menghadapi Pelanggan Complaint
 - 4) Teknik Menjaga Emosi
 - 5) Tips dalam Bertelepon
 - 6) Panduan Menerima Telpon
 - 7) Panduan Menelpon
 - c. Mengambil hati pelanggan
 - 1) Membina hubungan dengan pelanggan
 - 2) Menghadapi orang sulit
 - 3) Ancaman bagi kepuasan pelanggan
 - 4) Rahasia memenangkan kerjasama
 - d. Empat langkah dalam pelayanan bermutu (*customer service excellent*)
 - 1) Sampaikan sikap positif
 - 2) Kenalilah kebutuhan pelanggan
 - 3) Penuhi kebutuhan pelanggan
 - 4) Pastikan pelanggan kembali lagi
 - e. Mengukur kepuasan pelanggan dan meningkatkan kepuasan pelanggan
 - f. Melayani pelanggan kecewa

- 1) Mengapa pelanggan kecewa
- 2) Apa yang dapat dilakukan
- 3) Bagaimana kiat melayani pelanggan yang kecewa
- 4) Apa yang dilakukan setelah pelanggan pergi

Metode pelatihan yang dipakai saat pelatihan adalah pembahasan konsep, *role play*, *quiz*, diskusi kasus, game, latihan. Peserta di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda yang hadir adalah Manager dan Staff semua Divisi yang terkait dengan Pelayan. Pelatihan diadakan di kantor PT. Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda

5. *Training Security Management Program*

Pengelolaan *Security* (Fungsi Satuan Pengamanan) dalam suatu perusahaan merupakan suatu pekerjaan yang memiliki resiko bahaya yang tinggi, walaupun dalam pelaksanaannya dapat dikatakan mudah mengingat tugas-tugas rutin yang dilakukan seperti prosedur pengamanan, pemeriksaan maupun pengawalan. Akan tetapi untuk mengoptimalkan Fungsi Satuan Pengaman Perusahaan disertai dengan improvisasi yang disesuaikan dengan bidang tugasnya, maka setiap personil atau tim yg ada dalam fungsi *security* harus dibekali pengetahuan managerial dan kepemimpinan, sehingga seluruh tugas & tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Tujuan pelatihan *Security Management Program* :

- a. Memudahkan Para pengelola Satuan Pengaman untuk mengatur timnya

- b. Mampu membentuk tim pengaman sesuai dengan arahan perusahaan
- c. Mampu menguasai sistem pengamanan dari dasar hingga modul terbaru
- d. Mampu melacak dan mengetahui jaringan '*Security Intelligence*'
- e. Mampu menyusun manual dan penerapannya

Materi pelatihan *Security Management Program* :

- a. Mengenali tugas-tugas rutin dan standar yang harus dijalankan oleh seorang *Manager Security*
- b. Melakukan improvisasi Manajemen *Security* sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Membangun rasa percaya diri bagi anggotanya bahwa security dapat memberi kontribusi yang positif terhadap citra perusahaan
- d. Dapat menentukan prioritas pekerjaan, mana yang harus didahulukan dan mana yang masih dapat ditunda
- e. Kepemimpinan seperti apa yang paling cocok diterapkan di departemen Security

Kegiatan pelatihan dirancang agar peserta dapat memahami secara komprehensif materi yang disampaikan, sehingga dapat diimplementasikan secara aplikatif dalam dunia kerja. Adapun metode yang digunakan adalah presentasi, diskusi, studi kasus, evaluasi. PT. Harmoni Mitra Utama akan memberikan kesempatan kepada staff keamanan untuk mengikuti pelatihan ini dan biasanya diadakan diluar

kantor dan diikuti oleh

HRD Manager, GA Manager, Security Manager, Chief of Security dari berbagai kota.

Terlihat dari beberapa banyaknya pernyataan dari 52 responden bahwa instruktur yang memberikan pelatihan menguasai materi dan komunikasi 2 arahnya kepada responden sangat baik. Semakin baik instruktur memberikan pembekalan dan komunikasi 2 arah atau sesi Tanya jawab terjalin dengan baik maka peserta pelatihan mendapatkan ilmu diluar pengalaman mereka selama bekerja dan segala kesulitan karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama segera terjawab dengan solusi terbaik.

Pernyataan selanjutnya adalah jika mereka memahami materi yang diberikan dan merasakan manfaat pelatihan yang diberikan. Materi yang diresapi dengan baik akan mudah dipraktekkan dengan baik saat melakukan pekerjaan, tetapi sebelum terjun ke lapangan dalam pelatihan pasti akan ada *role play* sehingga kesalahan-kesalahan akan terminimalisir di lapangan. Saat sudah dinyatakan lulus mereka mempraktekkan pelatihan tersebut sehingga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan sebagai investasi untuk promosi kedepan.

Materi yang diberikan pun sesuai dengan tujuan pelatihan. Sehingga para karyawan PT. Harmoni Mitra Utama mengetahui segala pelatihan itu untuk digunakan dalam kegiatan dan pekerjaan yang sesuai. Dan pemberian pelatihan yang sesuai akan mengurangi *human error* dan sesuai dengan *job desc*.

Bagi mereka metode pemberian sudah sesuai dengan tujuan pelatihan. Contohnya dalam pelatihan *warehouse management* para staff *warehouse* akan diajak untuk belajar cara mengelola persediaan dalam gudang. Tujuan pelatihan yang tercapai akan memberikan penilaian kinerja yang baik yang juga akan dijadikan sebagai tolak ukur bahwa kinerja yang baik didasari oleh motivasi kerja karyawan yang baik pula.

Bagi 52 responden yang peneliti kaji merasakan adanya tantangan dalam bekerja dan merasa bahwa hal itu adalah tantangan dalam bekerja. Pelatihan yang sudah diberikan menjadi modal bagi mereka untuk mewujudkan tanggung jawab besar itu dan menjawab tantangan pekerjaan.

Pelatihan juga ternyata dapat memberikan level kekreatifitasan karyawan PT. Harmoni Mitra Utama semakin meningkat. Dan pastinya hal ini membutuhkan suatu pengakuan atas prestasi kinerja mereka karena pelatihan yang sudah mereka jalani menjadikan mereka seorang karyawan yang terlatih dan wajib diberikan apresiasi.

Setelah karyawan mengikuti pelatihan dan saat mempraktekkan pelatihan tersebut dalam pekerjaan mereka merasa posisi ini sudah nyaman sekali daripada sebelumnya mereka mengikuti pelatihan karena ilmu yang didapat mempermudah mereka dalam bekerja. Tidak dipungkiri, peningkatan kinerja yang mereka lakukan akan membutuhkan suatu reward, penghargaan bahkan promosi jabatan dari atasan.

Human Error yang selama ini dihindari akan berkurang karena pelatihan yang berkelanjutan. Di PT. Harmoni Mitra Utama pelatihan biasanya 6 bulan sekali atau sesuai kebutuhan dan dana perusahaan. Pemberian pelatihan ini juga meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki kemajuan. Sikap pimpinan terhadap karyawan peneliti menilai bahwa ada sebuah hubungan yang baik karena pimpinan menilai karyawan dengan objektif tidak subjektif. Pimpinan yang mempunyai hubungan yang tidak baik pasti akan kesulitan menilai karyawannya.

Pelatihan yang dirasakan oleh karyawan PT. Harmoni Mitra Utama ini saat diberikan pelatihan dapat mengikuti budaya kerja perusahaan. Berada dalam tekanan adalah budaya kerja yang sudah banyak dianut banyak perusahaan, tetapi dengan pembekalan yang baik maka tekanan pekerjaan tersebut akan berkurang karena sudah terbantu dengan ilmu dan *Skill* yang mumpuni. Dalam pelatihan juga ada jenis pelatihan tim kerja, pelatihan jenis ini mempermudah karyawan PT. Harmoni Mitra Utama bekerja dalam tim karena metode *role play* membuat suasana pelatihan seperti kenyataan.

Dalam pelatihan *Customer Service Excellent* karyawan PT. Harmoni Mitra Utama diajak untuk menjadi *problem solver* dan dapat menghindari pencetus terjadinya masalah dalam pekerjaan. Tidak hanya menghindari masalah dengan karyawan sejawat tetapi juga dengan

pelanggan PT. Harmoni Mitra Utama sehingga kesalahpahaman tidak terjadi dan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Komitmen Kerja Karyawan, Hal ini di tunjukan pada Uji Hepotesis yang hasilnya tedapat nilai . Pelatihan juga dapat meningkatkan level kreatifittas karyaawaan menjadi suatu nilai tambah dalam hal mewujudkan tanggung jawab besar dan menjawab tantangan pekerjaan.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada Pimpinan PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar komitmen kerja karyawan lebih meningkat dan memiliki kemampuan yang lebih baik agar memajukan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba dan tetap eksis di persaingan bisnis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah variabel dan sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1992 , *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Human Resource Management*. Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosdakarya.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga Indonesia
- Basuki, Sulistyono. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- Chen, T.Y., Chang, P.L., and Yeh, C.W., 2004 , A study off career needs, career development programs, job satisfaction and turnover intensity of R & D personnel, *Career Development International*, Volume 9, Issue 4, 424-437.
- Chiaburu, D.S. and Tekleab, A.G. 2005 , individual and contectual influences on multiple dimensions of training effectiveness, *Journal of European Industry Training*, Volume 29, Issue 8, 604 - 626
- Dessler, Gary. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks, PT.Bumi Aksara.
- Ellitan, Lena. 2004. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* Jilid 4, Terbitan 2, 65 - 76
- George R Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hollenbeck J.R., Derue, D.S., Guzzo, R. 2004, Bridging the gap between I/O research and HR practice : improving team composition, team training and team task design, *Human Resource Management Journal*, Volume 43, Issue 4, 353-366.
- Hen, C. ,and Tsai, D. 2007. *How Destination Image and evaluative factors affect behavioral intentions*. *Tourism Management* Volume 28, Issue 4, : 1115 - 1122.

- Ike Rachmawati Kusdyah 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ismail Solihin
- Jie, S. and Roger, D .2006. Training and management development in Chinese multinational enterprises, *Employee Relations* Volume 28, Issue.4. 342-362
- Jusuf. 2007. *Prinsip-Prinsip Tentang Manajemen Pelatihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Leland, David Mc. 2005. *Ideologi Tanpa Akhir*, Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Mira, Mike Santa., Margaretha, Meily. 2012. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behaviour, *Jurnal Manajemen*, Universitas Kristen Maranatha Volume. 11, No.2, Mei 2012
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Manullang, M., 2015. *Dasar-dasar Manajemen Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Putri, Anindithia Dwi., Prasetio, Arif Partono. 2017, Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sulaefi. 2017 . Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*. Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia

Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refik Aditama,

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4.16
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	3.5
31	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33	2.75
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	3.58
33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	3.5
34	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	36	3
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3.41
36	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	3.66
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
39	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	34	2.83
40	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	3.91
41	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	36	3
42	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35	2.91
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2.5
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	3.41
45	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	2.75
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.08
47	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	3.66
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2.66
49	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	3.91
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3.5
52	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42	3.5
Total	77	72	72	74	74	71	73	69	71	72	725	60.41

LAMPIRAN 2
Skor tanggapan responden terhadap Variabel Komitmen

Respon den	Komitmen										Total	Rata2
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3.25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	39	3.25
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47	3.9
6	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	44	3.6
7	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	45	3.7
8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	3.08
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4.08
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3.1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
12	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	41	3.4
13	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	3.8
14	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	3.8
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3.1
16	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	40	3.3
17	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	41	3.41
18	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	3.1
19	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45	3.75
20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	3
21	5	5	3	4	3	4	2	5	3	4	38	3.16
22	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	42	3.5
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3.5
24	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	43	3.58
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
27	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	37	3.08
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
29	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47	3.91
30	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	42	3.5
31	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	43	3.58
32	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	40	3.3
33	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	39	3.25
34	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	33	2.75
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3.5
36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	3.8

37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3.25
38	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	2.6
39	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	2.6
40	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	45	3.75
41	5	5	3	3	2	5	5	5	4	4	41	3.4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2.5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
45	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.3
47	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	43	3.5
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2.5
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.0
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	3.75
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2.5
52	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	42	3.5
Total	74	73	71	70	62	70	70	71	71	71	703	58.5

LAMPIRAN 3

Surat Izin Dari PT Harmoni Mitra Usaha Utama Samarinda



Nomor : 60/HMU-SMD/IV/2019
Lampiran :
Perihal : Jawaban Kesediaan Penelitian

Samarinda, 23 April 2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

di-
tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Bapak Nomor : 068/FIS.1/D.3/C/2019 perihal Ijin Penelitian bagi Mahasiswa Bapak/Ibu di PT. Harmoni Mitra Utama Samarinda, sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima mahasiswa/i tersebut atas nama :

No.	Nama	NIS/NISN	Jurusan
1.	Maya Fitri Lestari	17111024310409	Manajemen
2.	Denny Nugroho Endramaryanto	17111024310497	Manajemen
3.	Deny Indra Saputra	17111024310549	Manajemen
4.	Retno Sampurno	17111024310528	Manajemen
5.	Adi Jaya Rianto	17111024310476	Manajemen

Demikian surat ini disampaikan, terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat kami,


PT. HARMONI MITRA UTAMA
Isa Pulianto
Administration Dept Head

PT. HARMONI MITRA UTAMA
Jalan Cipto Mangunkusumo, Gn. Lipan
Kel. Sungai Keledang, Kec. Samarinda Seberang
Samarinda - Kalimantan Timur 75136
T. +62(541) 410494

LAMPIRAN 4

Lembar Persetujuan Revisi Penelitian KDM (Tugas Akhir)

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH Kalimantan Timur Berkeadilan Berkeadilan Berkeadilan	UMKT Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi	Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832 Website http://manajemen.umkt.ac.id email: manajemen@umkt.ac.id
--	---	---

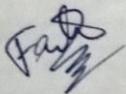
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN REVISI
PENELITIAN KDM (TUGAS AKHIR)**

Nama : Denni Nugroho Endra Maryanto
NIM : 17111024310497
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN
KERJA KARYAWAAN DI PT HARMONI INDAH
UTAMA CABANG SAMARINDA
Tanggal Ujian : 7 MEI 2019
Tanggal Pengumpulan Revisi : 14 MEI 2019
Penguji : 1. Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E,M.Si
2. Dr.Fenty Fauziah,M.Si.,Ak.CA

PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Bersama ini, Penguji dan Pembimbing menyetujui hasil revisi penelitian mahasiswa yang bersangkutan dan dapat mengikuti prosesi Yudisium dan Wisuda.

Penguji I	Penguji II
Tanggal :	Tanggal :
	
Nama : <u>Dr.Fenty Fauziah,M.Si.,Ak.CA</u>	Nama : <u>Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E,M.Si</u>

*) Revisi harus diselesaikan paling lambat satu minggu setelah pelaksanaan ujian penelitian. Bagi mahasiswa yang terlambat mengumpulkan revisi sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, maka nilai tidak akan dikeluarkan dan tidak dapat mengikuti prosesi Yudisium dan Wisuda.

Kampus 1
Kampus 2, Jl. Dr. ...
Scanned by TapScanner

Lampiran 5

Jawaban Kesediaan Penelitian



Nomor : 60/HMU-SMD/IV/2019
Lampiran :
Perihal : Jawaban Kesiediaan Penelitian

Samarinda, 23 April 2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

di-
tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Bapak Nomor : 068/FIS.1/D.3/C/2019 perihal Ijin Penelitian bagi Mahasiswa Bapak/Ibu di PT. Harmoni Mitra Utama Samarinda, sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menerima mahasiswa/i tersebut atas nama :

No.	Nama	NIS/NISN	Jurusan
1.	Maya Fitri Lestari	17111024310409	Manajemen
2.	Denny Nugroho Endramaryanto	17111024310497	Manajemen
3.	Deny Indra Saputra	17111024310549	Manajemen
4.	Retno Sampurno	17111024310528	Manajemen
5.	Adi Jaya Rianto	17111024310476	Manajemen

Demikian surat ini disampaikan, terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat kami,

Isa Puljanto
Administration Dept Head

Lampiran 6

Lembar Saran Dan Perbaikan Ujian Hasil Penelitian



L P P M

Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Ram Heliyoko Saputra NIM: 17111020310997

Judul: Pengaruh penelitian terhadap komitmen kerja
dan yowazidi PT MAMMOH ITDAK utomo labone
Geme KIRPA

1) Intisari/Abstract

- Sumela hata

2) BAB I/Latar Belakang Masalah:

Yowazidi Penelitian

3) BAB II/Tinjauan Teori

Penelitian terdahulu

4) BAB III/Metodologi Penelitian

- Mengisi Lembar

5) BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan

Pembahasan lebih lanjut

6) Saran dan Perbaikan Lain :

- lebih pembahasan
- dapat lebih

Penguji

(Dr. Ferry Fauziah) M.Si., A.M., CA

Lampiran 7

Lembar Saran Dan Perbaikan Ujian Hasil Penelitian

**L P P M**
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax. 0541-766832
Website <http://lppm.umkt.ac.id>
email: lppm@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Denni Nugroho Inaba Mulyanto NIM: 17111029310909

Judul: Pengaruh pelaksanaan TP pada komitmen kerja karyawan PT Murni Mitra Utama LBBM

1) Intisari/Abstract

• Jumlah kerja 150-200
• teknik penelitian

2) BAB I/Latar Belakang Masalah:

menjadi penelitian

3) BAB II/Tinjauan Teori

perbedaan terapan / jawaban dengan variabel
penelitian

4) BAB III/Metodologi Penelitian

• jenis data kuantitatif
• uji F. p. kuantitatif

5) BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan

perbedaan lebih banyak dengan penelitian

6) Saran dan Perbaikan Lain :

• jumlah penelitian
• metode penelitian
• konsistensi penelitian

Penguji


Sofia Ulfa Eka Hadipantist. M.Si

Kampus 1: Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2: Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Scanned by TapScanner