

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

*HEFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE EMPLOYMENT COMMITMENTS  
AT PT HARMONI MITRA UTAMA  
SAMARINDA BRANCH*

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun Oleh:

**DENNI NUGROHO ENDRA MARYANTO**  
**17111024310497**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2019**

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

*Effect of Training on Employee Work Commitments  
At PT. Harmony of Main Partners  
Samarinda Branch*

**Denni Nugroho Endra Maryanto<sup>1</sup> Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

**DENNI NUGROHO ENDRA MARYANTO**  
**17111024310497**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN  
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Karya Tulis Ilmiah**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN KERJA  
KARYAWAAN 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. **Dr. 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 Wahyudin, M.S.)**  
**NIDN. 0604075802**

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

**Denni Nugroho Endra Maryanto<sup>1</sup> Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>**

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.  
Indonesia. Timur, No Hp: 082148070825. Denni Nugroho Endra Maryanto<sup>1</sup>  
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur<sup>2</sup>

***ABSTRAK***

Penelitian ditujukan untuk menguji adanya pengaruh pelatihan terhadap komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Adanya sebuah pelatihan yang akan dapat menambah kemampuan kerja karyawan di PT. Harmoni 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. Harmoni 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 memiliki pengaruh Positif Terhadap komitmen Kerja Karyawan.

**Kata utama : pelatihan, komitmen kerja karyawan.**

*Effect of Training on Employee Work Commitments*

*At PT. Harmony of Main Partners*

*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. Harmony 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***

## PENDAHULUAN

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 sebab itu setiap anggota wajib memiliki 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 penting ditingkatkannya 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 keterampilan teknis dalam tujuan di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dengan juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Dampak dari pelatihan hasil dari para ahli membuat karyawan menjadi lebih professional bekerja dengan standar yang diinginkan perusahaan.

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. Harmoni 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 kualitas kerja 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

### **A. Rumusan Masalah**

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

### **B. Tujuan Penulisan**

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

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

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.

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.

Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan apabila perusahaan 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.

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.

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.

### **Komitmen**

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga agar karyawan yang berkualitas tetap berada di perusahaan. 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.

Komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi 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 Perusahaan

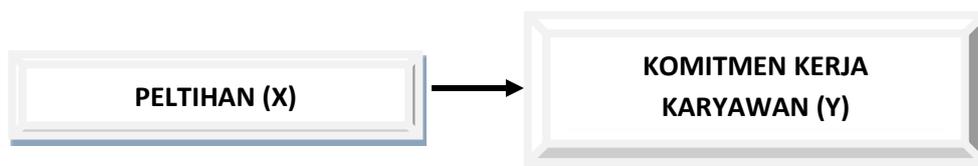
Komitmen berkelanjutan yang didasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

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.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan 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.

### Gambar 1 kerangka pikir



### Metode Analisis

Analisis data yang dipergunakan ialah analisis kuantitatif dengan program SPSS V 2.3 dengan Uji Analisis Regresi linier Sederhana, Uji Insrumen Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Heterokedastisitas, Uji Hipotesis. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).

### Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apa Positif atau Negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai signifikan hasil output.

### Validitas

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.

### Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisiensi reliabilitas Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS dengan metode *Cronbach's alpha*. Kesepakatan secara umum jika nilai  $Alpha > 0,60$

### Uji Normalitas

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.

### Uji Heterokedastisitas

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).

### Uji hipotesis

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.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

## HASIL ANALISIS

### Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

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

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 meningkatkan 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 pelatiahn sebesar 0.396 atau 3,96%.

## Uji Instrumen Validitas

**Tabel 2 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 3 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)

Berdasarkan tabel di atas 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.

## Reliabilitas

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan Komitmen**

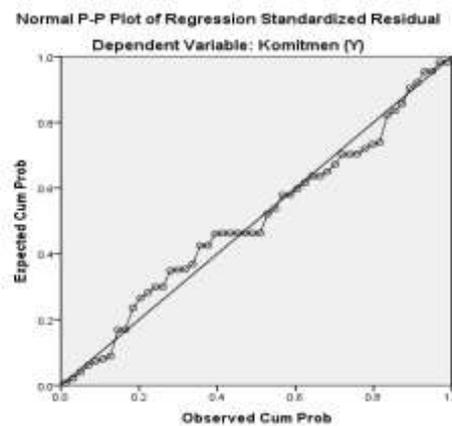
		Keterangan
Pelatihan	0,910	Reliabel
Komitme		
n	0,889	Reliabel

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 darikedua variabel yang ada yaitu Pelatihan dan Komitmen dinyatakan reliabilitas

## Uji asumsi klasik Uji Normalitas

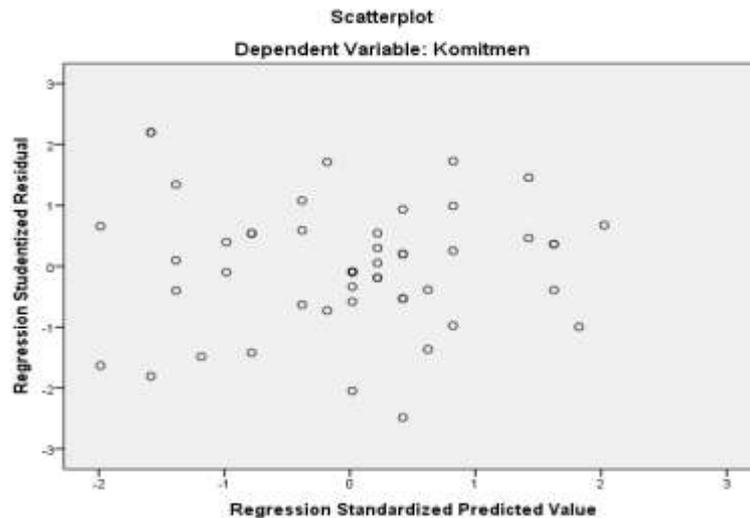
**Gambar 5 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot**



Dari table 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,

## Heterokedastisitas

**Gambar 5 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.

## Uji hipotesis

### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

**Tabel 6 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

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 adapengaruh Pelatihan (X) terhadap Komitmen kerja karyawan (Y).

## Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 4.35 Hasil Uji  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.189	.172	4.13891

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Komitmen

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

## 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 diinterpretasikan bahwa  $H_0$  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

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.

### **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 karyawaan menjadi suatu nilai tambah dalam hal mewujudkan tanggung jawab besar dan menjawab tantangan pekerjaan.

### **Saran**

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

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

Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Bandung: Erlangga indonesia

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Jakarta : Penerbit Indeks, PT.Bumi Aksara

Ellitan, Lena. 2002.*Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia  
Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.*

Bandung : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Alfabeta

Hasibuan, Malayu S P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Jakarta : Bumi Aksara

Jie, S. & Roger, D.2006. *Training and management development  
in Chinese multinational enterprises, Employee Relations*

Vol. 28, Iss.4. 342-362

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

No	Indikator	Pernyataan	ST S	TS	N	S	SS
1.	<b>Pelatihan</b>						
	Instruktur	1. Instruktur yang memberikan pelatihan sangat menguasai materi					
		2. Instruktur dapat memberikan interaksi dan komunikasi 2 arah dengan peserta					
	Peserta	3. Anda dapat memahami materi yang diberikan					
		4. Anda dapat merasakan manfaat yang didapat saat mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja					
	Materi	5. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan					
		6. Materi yang diberikan sudah cukup lengkap					
	Metode	7. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan					
		8. Metode yang digunakan mempermudah anda memahami materi yang diberikan					
	Tujuan	9. Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin anda capai					

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       |
|               | 5. Anda tidak ingin pindah ke perusahaan lain walau perusahaan sedang goyah      |
| Berkelanjutan | 6. Anda ingin jabatan yang sekarang anda jalani                                  |
|               | 7. Anda menginginkan posisi anda dalam perusahaan terus bertahan                 |
|               | 8. Anda sadar bahwa perusahaan yang anda tempati sudah memberikan anda kehidupan |
| Normative     | 9. Anda sadar bahwa posisi apapun anda akan tetap berkontribusi maksimal         |
|               | 10. Anda memiliki komitmen yang kuat untuk perusahaan ini apapun kondisinya      |

### Skor tanggapan responden terhadap Variabel Pelatihan

Responden	Pelatihan										Total	Rata2
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2.5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	3.5
5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	39	3.25
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.16
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4
8	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	38	3.16
9	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	44	3.66
10	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	2.916
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
12	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	41	3.41
13	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32	2.66
14	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32	2.66
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44	3.66
16	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40	3.33
17	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
19	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	42	3.5
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	3.58
21	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	2.75
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.16
24	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	41	3.41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3.33
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	3.41
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.25
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

### 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

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

*by Denni Nugroho Endra Maryanto*

---

**Submission date:** 17-Jul-2019 01:39PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1152582325

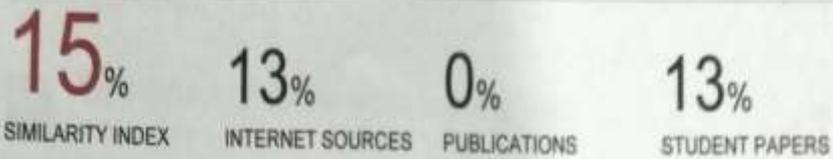
**File name:** NASPUB\_Denni\_Nugroho.docx (151.09K)

**Word count:** 2831

**Character count:** 18869

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

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://jurnal.unpand.ac.id">jurnal.unpand.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://martinyunianto.wordpress.com">martinyunianto.wordpress.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://garryaditya.blogspot.com">garryaditya.blogspot.com</a> Internet Source	<b>1%</b>

9	www.scribd.com Internet Source	<1%
10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
12	www.docstoc.com Internet Source	<1%
13	susanshancyu.blogspot.com Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1%
15	indrienola.wordpress.com Internet Source	<1%
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
17	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
18	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%
19	Submitted to Bocconi University Student Paper	<1%



Kalimantan Timur  
Universitas Muhammadiyah

# 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](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 068/FIS.1/D.3/C/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth  
PT Harmoni Mitra Utama  
Jl. Cipta Mangunkusumo No. 78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Samarinda  
Di -  
Tempat

Assalamu' allaikum Wr. Wb

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/  
Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Maya Fitri Lestari	Manajemen	17111024310409	VIII (delapan)
2	Denny Nugroho Endramaryanto	Manajemen	17111024310497	VIII (delapan)
3	Deny Indra Saputra	Manajemen	17111024310549	VIII (delapan)
4	Retno Sampurno	Manajemen	17111024310528	VIII (delapan)
5	Adi Jaya Rianto	Manajemen	17111024310476	VIII (delapan)

Mereka akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Samarinda, 06 Sya' ban 1440 H

11 April 2019 M

Ketua Program Studi Manajemen,



Dhwan Soella, S.E., M.Si., Ph.D.

NIDN. 0620107201