

Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Putra Pesaka

Adziah
Meifida Ilyas

nia@bpp.co.id
meifidacantique@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan dengan motivasi sebagai intervening variabel terhadap Kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik samplingnya adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan (89%) terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Putra Pesaka. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan positif (46,1%) terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif (26,5%) terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Putra Pesaka. Pelatihan berpengaruh positif (26,1%) terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Putra Pesaka. Saran penelitian yakni Atasan harus tetap selalu melakukan monitoring karyawan dalam bekerja memberikan motivasi dan memberikan dan memfasilitasi pengadaan Pelatihan agar kualitas kinerja karyawan semakin produktif dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Pelatihan, Motivasi berprestasi, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan usaha yang sangat ketat pada saat ini dan masa yang akan datang serta kebutuhan dan harapan pelanggan yang semakin meningkat maka tidak ada pilihan lain bagi Perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan selalu meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. PT. Bangun Putra Pesaka memiliki komitmen untuk selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggannya. Untuk itu PT. Bangun Putra Pesaka selalu berupaya untuk memenuhi persyaratan dan harapan pelanggan sehingga dapat memenuhi kepuasan pelanggan secara optimal.

Untuk memenuhi hal tersebut, maka PT. Bangun Putra Pesaka menetapkan untuk mengembangkan dan menerapkan Sistem Manajemen Integrasi Mutu (Quality), Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan- (K3L – HSE) - ISO 9001:2019, dan ISO 45001:2018 dalam kegiatan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bangun Putra Pesaka bertekad untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara konsisten, berkesinambungan, memiliki prinsip fokus pada pelanggan, selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan lingkungan. Maka dari itu untuk memenuhi kepuasan pelanggannya, PT. Bangun Putra Pesaka berkomitmen mengembangkan SDM melalui pengelolaan kompetensi SDM, pelatihan kerja, motivasi dan komitmen Organisasi agar terwujudnya kinerja tinggi karyawan PT Bangun Putra Pesaka. Hal inimerupakan integrasi dari pelaksanaan ISO 9001 : 2015.

Berdasarkan hasil analisis SWOT PT. Bangun Putra Pesaka yang telah dilakukan pada bulan Januari 2020 menunjukkan adanya permasalahan yaitu adanya kelemahan antara lain : a. Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya menjalankan SOP yang sudah diterapkan sehingga pencapaian KPI tidak optimal., b. Sulitnya mencari Sumber Daya Manusia yang siap pakai dalam bidang jasa; c. Standard Kompetensi yang telah ditentukan belum dapat dipenuhi persyaratannya; d. Training yang dilaksanakan belum sesuai dengan analisis kebutuhannya (*Training Need Analysis*) dan pelaksanaannya tidak sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Bahkan terjadi pula permasalahan secara bisnis yaitu Kebijakan pemerintah yang kontra produktif dengan bisnis Logistic (kenaikan BBM, Tol).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan di PT Bangun Putra Pesaka diketahui bahwa terjadinya berbagai fenomena dan fakta yang telah dikemukakan disebabkan oleh faktor manusia/SDM (karyawan) yang belum memiliki kinerja yang optimal dan keinginan untuk maju. Hal ini dimungkinkan karena berhubungan dengan komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan pelatihan kerja. Seharusnya karyawan merupakan asset utama perusahaan yang berguna untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sebagaimana dinyatakan Oleh Wirawan (2012: 1) bahwa “karyawan itu merupakan asset utama perusahaan yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan organisasi”.

Target kinerja karyawan untuk grade Istimewa dalam tiga tahun berturut turut tahun 2017,2018 dan 2019 belum tercapai. Untuk Karyawan grade baik sekali tahun 2019 mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya, dimana target sebelumnya belum tercapai. Rata rata kinerja karyawan ada pada posisi Grade baik, namun masih dibawah target. Untuk Grade Cukup jauh melampaui Target, dan untuk Grade kurang masih cukup tinggi.

PT. Bangun Putra pesaka pada tahun 2019 telah melakukan training/diklat sebanyak 28 materi yang dilakukan secara bertahap dengan jadwal setiap hari selasa dan jumat.

Pelaksanaan training / diklat sesuai dengan SOP yang telah disusun dengan tahapan tahapan, Analisa kebutuhan pelatihan, kemudian disusun dalam program pelatihan tahunan, pada saat menjelang pelaksanaan maka akan diajukan dengan pengisian formulir pengajuan pelatihan. Langkah berikutnya adalah pelaksanaan dan pemantauan hasil dengan cara evaluasi. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yang berhubungan dengan masalah yang difokuskan pada komitmen organisasi, pelatihan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka ?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka ?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka ?
4. Apakah komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka?.

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka.
3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka.
4. Pengaruh komitmen organisasi pelatihan kerja, motivasi berprestasi secara bersama-sama(simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Putra Pesaka

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Survey explanatory* dan teknik pengumpulan datanya dengan kuesioner serta pengolahan data menggunakan statistika dengan analisis regresi linier sederhana (baik parsial maupun berganda).

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang - orang, benda-benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian (Suharyadi, 2008:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Putra Pesaka Jakarta yang terdiri dari 77 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode *nonprobability* sampling. Jadi sampel penelitian menggunakan sensus (populasi dari semua karyawan) karena jumlah karyawannya dibawah 100 orang.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas / *Independent Variable* (Variabel X)

Variabel bebas dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* adalah Komitmen organisasi (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja(X3).

Variabel Terikat / *Dependent Variable* (Variabel Y)

Variabel *dependent* yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner (angket). Sedangkan data sekuder didapat dari penelitian terdahulu,tinjauan pustaka, literatur, jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan arsip arsip yang dimiliki perusahaan yang berupa jumlah karyawan dan profil perusahaan.

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alfa*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2011:48).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan normalitas), dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk Hasil uji validitas menunjukkan bahwa diketahui bahwa tidak semua item pada masing – masing variabel dinyatakan valid. Item dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung > r tabel (0,221) sedangkan item yang dinyatakan tidak valid memiliki nilai r hitung < r tabel (0,221). Pada variabel komitmen terdapat 5 item tidak valid, selanjutnya pada variabel pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan masing-masing terdapat 2 item yang tidak valid. Selanjutnya item yang tidak valid dihapus dan item valid diikutkan dalam perhitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel memiliki menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,700. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/ kehandalan yang baik.

2. Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistik deskriptif yang disajikan terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen organisasi	77	49.00	100.00	76.9091	9.91169
Pelatihan	77	26.00	52.00	39.2078	5.23485
Motivasi	77	24.00	52.00	38.0260	5.55824
Kinerja	77	16.00	32.00	25.2597	3.22573

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil deskriptif dari tabel 1 di atas dilihat diketahui bahwa nilai minimum komitmen organisasi sebesar 49,00 dan nilai maksimum sebesar 100,00 dengan nilai rata-rata sebesar 76,91 dan standar deviasi sebesar 9,91. Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 26,00 dan nilai maksimum sebesar 52,00 dengan nilai rata-rata sebesar 39,21 dan standar deviasi sebesar 5,23. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 52,00 dengan nilai rata-rata sebesar 38,03 dan standar deviasi sebesar

5,56. Variabel selanjutnya yaitu kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan nilai maksimum sebesar 32,00 dengan nilai rata-rata sebesar 25,26 dan standar deviasi sebesar 3,23.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi yang berarti bahwa semua variabel bebas dari masalah multikolinieritas (non multikolinieritas), tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel berikut ini:

a. Persamaan regresi

Tabel 2. Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.156	.958		2.249	.028
	Komitmen	.086	.035	.265	2.436	.017
	Pelatihan	.161	.067	.261	2.383	.020
	Motivasi	.267	.045	.461	5.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,156 + 0,086 X_1 + 0,161 X_2 + 0,267 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel Kinerja Karyawan
X₁ = Variabel Komitmen organisasi
X₂ = Variabel Pelatihan
X₃ = Variabel Motivasi

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 2,156
Artinya variabel kinerja karyawan akan mempunyai nilai konstan sebesar 2,156 satuan tanpa adanya pengaruh variabel komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi.
- 2) Koefisien regresi (b₁) = 0,086

Artinya apabila komitmen organisasi meningkat lebih baik satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,086 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- 3) Koefisien regresi (b₂) = 0,161
Koefisien regresi yang memiliki arah positif berarti semakin tinggi pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,161 artinya apabila pelatihan meningkat lebih baik satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,161 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien regresi (b₃) = 0,267
Artinya apabila motivasi meningkat lebih baik satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif berarti semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

b. Uji t (Uji hipotesis 1, 2, dan 3)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.156	.958		2.249	.028
	Komitmen	.086	.035	.265	2.436	.017
	Pelatihan	.161	.067	.261	2.383	.020
	Motivasi	.267	.045	.461	5.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah 2021

1) **Uji Hipotesis 1**

Hipotesis 1 dalam penelitian ini untuk membuktikan secara statistik bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian statistik uji t pada variabel komitmen organisasi diperoleh signifikansi uji t (probabilitas) sebesar 0,017 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,436 yang lebih besar dari t tabel (1,991). Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka. diterima oleh hasil penelitian empiris.

2) **Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat Tabel 3 yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,383 yang lebih besar dari t tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka. diterima oleh hasil penelitian empiris.

3) **Uji Hipotesis 3**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,916 yang lebih besar dari t tabel (1,991) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka diterima oleh hasil penelitian empiris.

4) **Hasil Uji F (Uji Hipotesis 4)**

Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.267	3	236.089	208.805	.000 ^b
	Residual	82.539	73	1.131		
	Total	790.805	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen, Pelatihan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Uji F digunakan untuk membuktikan dan mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang berarti bahwa komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 yang ditampilkan di atas.

Berdasarkan hasil pengujian statistik F diperoleh signifikansi uji F (probabilitas) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 208,805 > F tabel (2,73), artinya komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, pelatihan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka diterima.

5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.891	1.06333

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen, Pelatihan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 5 di atas dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Korelasi

Hasil uji korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan masing-masing dimensi antar variabel independen dengan variabel dependen. Hasil matrik korelasi antar dimensi variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Matriks Korelasi

Variabel	Dimensi	Kinerja		
		Hasil Kerja Secara Kualitas dan Kuantitas	Komunikasi Tim Kerja	Upaya Pencapaian Hasil Kerja
Komitmen Organisasi	<i>Affective commitment</i>	0.837**	0.795**	0.632**
	<i>Continuance Commitment</i>	0.791**	0.827**	0.639**
	<i>Normative Commitment</i>	0.800**	0.641**	0.511**
Pelatihan	Penyelenggara latihan	0.784**	0.627**	0.418**
	Tujuan pelatihan kerja	0.709**	0.629**	0.591**
	Materi pelatihan	0.623**	0.412**	0.364**
	Metode pelatihan	0.365**	0.659**	0.376**
	Instruktur pelatihan	0.696**	0.367**	0.424**
	Fasilitas pelatihan	0.715**	0.424**	0.602**
	Evaluasi	0.595**	0.654**	0.641**
Motivasi	Tanggung jawab kerja	0.668**	0.713**	0.666**
	Memiliki Program Kerja dan Realisasi	0.725**	0.615**	0.731**
	Orientasi Prestasi	0.420**	0.733**	0.389**
	Keberanian Terhadap Resiko	0.616**	0.728**	0.602**
	Upaya berprestasi	0.510**	0.798**	0.456**

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil matrik korelasi dimensi antar variabel menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan terkuat terdapat pada dimensi affective commitment dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan terkuat terdapat pada dimensi penyelenggara latihan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dengan hubungan terkuat terdapat pada upaya berprestasi dengan komunikasi tim kerja.

Pembahasan

Berikut ini diuraikan pembahasan mengenai pengaruh dari kedua variabel bebas yaitu kualitas produk dan citra merek terhadap kepuasan konsumen.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Nilai korelasi tertinggi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dalam penelitian ini terdapat pada dimensi komitmen afektif dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki komitmen yang afektif yang kuat untuk selalu bekerja maksimal pada PT. Bangun Putra Pesaka karena memang memiliki ikatan emosional pada PT. Bangun Putra Pesaka.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka diterima oleh hasil penelitian empiris. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai korelasi tertinggi terdapat pada dimensi penyelenggara latihan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Hal ini berarti bahwa penyelenggaraan latihan perlu perencanaan yang tepat. Karena penyelenggaraan latihan bagi karyawan sangat bermanfaat untuk kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standard kinerja yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima oleh hasil penelitian empiris. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja, korelasi tertinggi terdapat pada dimensi upaya berprestasi dengan komunikasi tim kerja. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan. Motivasi berprestasi sangat berperan penting dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan sangat diperlukan komunikasi tim kerja. Karena peran tim kerja yang baik akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan.

4. Pengaruh Komitmen organisasi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka diterima oleh hasil penelitian empiris dengan

kontribusi sebesar 89,6%. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari individu sebagai pekerja baik kualitas maupun kuantitas yang merupakan kombinasi dari kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianti (2018) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasi, pelatihan, motivasi secara simultan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 84%. Kinerja Karyawan merupakan proses pelaksanaan dan hasil kerja. Baik buruknya kinerja karyawan dapat diketahui dengan penilaian kinerja karyawan, untuk memberikan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan standar kinerja karyawan / dimensi kinerja karyawan yang merupakan gambaran kualitas dan aktifitas pekerjaan yang dapat diukur. Dimensi Kinerja karyawan merupakan rincian aktifitas pekerjaan, untuk mengukur dan menentukan apakah kinerja karyawan baik atau buruk.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka.
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka.
3. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Putra Pesaka.

Keterbatasan Penelitian

Penulis hanya membatasi penelitian pada karyawan PT. Bangun Putra Pesaka dengan jumlah sampel sebanyak 77 karyawan sehingga penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya. Penulis hanya memfokuskan pada variabel Komitmen organisasi, Pelatihan, dan motivasi berprestasi untuk mengetahui dampaknya pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi, dan pengembangan karir untuk memprediksi kinerja karyawan yang lebih signifikan lagi.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan model penelitian dengan menggunakan variabel mediator yakni kepuasan kerja karyawan sebelum mengukur kinerja karyawan sehingga peneliti dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan beberapa saran antara lain:

1. Pihak Perusahaan

- a. Pemimpin diharapkan lebih meningkatkan motivasi karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Pemimpin juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (loyal). Hal tersebut bisa dilakukan dengan memberikan reward bagi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai indikator pencapaian kinerja yang telah ditentukan. Selain itu diperlukan sistem komunikasi terbuka dengan mengaktifkan peranan masing-masing karyawan.

2. Bagi karyawan

Untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Peneliti Selanjutnya

- a. Sebaiknya menambah jumlah sampel dengan menggabung beberapa perusahaan, sehingga menjadi lebih besar dan dapat mencakup hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan hasil dapat digeneralisasikan lebih luas.
- b. Disarankan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan menggunakan variabel lainnya yang diduga juga dapat mempengaruhi kinerja, selain variabel yang telah diteliti, antara lain kompetensi, kedisiplinan, status sosial ekonomi pegawai, dan faktor-faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J & meyer (2010),the measurement and antecedents of affective continuance and normative Commitment to the organization, *Jurnal of occupational Psychologi*.63,1-18
- Andri, Syaiful dan Yunia Wardi. 2015. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat daerah kota padang
- Anugrah, Agung. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. Universitas Riau. Vol 8. No. 4, Desember 2020 (466-477)
- Budiaji,D (2020). *Merumuskan model Kopetensi & Identifikasi Kopetensi*.
- Budiaji,D. (2020) . *manajemen Sumber daya Manusia dalam praktek*.
- Desiyanti, Ni Made Indri. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja *Account Representative*. Universitas Hindu Indonesia
- Dili, Muhammad. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Halu Oleo. JUMBO Vol. 3, No.2, Agustus 2019, hal.51-63. e-ISSN 2502-4175
- Dokumen Internal (2015).*TP Dok* PT. Bangun Putra Pesaka.
- Febrian, Prima Deny. 2015. Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PETCO Pratama semarang. Universitas Dian Nuswantoro
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen Personalialia dan SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2010.Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan ,(2009).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta, penerbit : Salemba Empat
- Hasibuan. Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- ISO9001:2015. (2015). International standard, Quality Manajemen system Requirement.
- ISO9001:2015. Dokumen Kontrol. (2019). *Key Performent Indikator dan program training* PT.BPP (dokumen Internal).
- Kahpi, Heri Sapari. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai variabel *intervening*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten
- Ma'arif, Kartika. 2014. *Manajemen Pelatihan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara A.A.A.P.(2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manual HRD BPP. (2017). *Panduan kebijakan pengelolaan SDM* PT. Bangun putra.
- Manual Mutu ISO9001:2015. (2018). *Pedoman pelaksanaan penerapan standart mutu* PT. Bangun Putra Pesaka.
- Marjaya, Indra. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*
- Masykur, Muhammad.2019. Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Di SMKN 1 Pujon Kabupaten Malang). Universitas Islam Malang
- McClelland,D.2009.*Enterpreneur Behavior and characteristics Of Enterpreneurs the achieving society*
- Mngkunegara.A.A. Anwar Prabu.(2005).*Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Noe, Raymond, A, John, R, Hollenbeck, Barry G. dan Patrick M.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Restu Adi, Sri Hartono, Sudarwati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Universitas Islam Batik Surakarta
- Pitra, Yuan Duana. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (Bpt-Bun) Di Salatiga. Universitas Dian Nuswantoro
- Prasetya, 2019. Heryudhana Eka. Pengaruh Komitmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Universitas Islam Malang
- Prawiro Suntor, 1999*. Pengertian Kinerja, Jakarta. Robbins, 2001.
- Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia, PT. Prenhalindo, Jakarta.

- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. Bandung: PT Rineka Cipta
- Rivai dan Jauvani Sagala, Ella. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithza (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*.
- Rohayati, Tuti. 2020. Pengaruh Komitmend Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicalengka. Universitas Pendidikan Indonesia
- Sani, Khoiron Sukron. 2019. Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di Perusahaan Daerah Air Minum, Kota Malang, Jawa Timur). Universitas Islam Malang
- Saydam.G. 2005. "Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta". Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisno.E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.Jakarta
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu Organisasi* (Edisi Kedua ed.). Yogyakarta: Andi
- Yulianti. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelatih Guraklih/Saksi Tingkat Nasional di Badan Saksi Pemilu Nasional Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan. Tesis, STIE Pertiba Pangkalpinang.