Pengaruh Komitmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT X

Muis Wirasujatma
Manajemen Pemasaran
Politeknik LP3I Kampus Kota Tasikmalaya
E-mail: muiswirasujatma@plb.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (a) komitmen organisasi, pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan di posisi Sales Officer dan Remedial Officer PT. X, (b) pengaruh komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan posisi Sales Officer dan Remedial Officer di PT. X, baik secara parsial maupun simultan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 99 orang, yang terdiri dari 55 orang Remedial officer dan 44 orang Sales officer. Teknik analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
Keywords: Komitmen organisasi, pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Fakta perusahaan pembiayaan di Indonesia telah terbukti sangat berperan penting dalam pendistribusian dan pengalokasian sumber dana keuangan kepada pelaku usaha dan masyarakat Indonesia, baik penyediaan pembiayaan atas barang-barang produktif yang dibutuhkan oleh pelaku usaha maupun barang-barang konsumtif yang menjadi kebutuhan masyarakat, yang pada akhirnya akan mendorong terjadinya peningkatan aktivitas ekonomi dalam masyarakat Indonesia. Apalagi dengan didukungnya oleh peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No.29/POJK.05/2014 tentang penyelenggaraan usaha perusahaan pembiayaan di Indonesia, yang memberikan keleluasaan kepada industri multifinance untuk melakukan ekspansi bisnis pembiayaan, tidak lagi sebatas di pembiayaan kendaraan dan alat berat, regulasi baru ini membuat industri multifinance tidak perlu lagi hanya bergantung pada bisnis pembiayaan kendaraan roda dua dan roda empat serta alat berat seperti selama ini terjadi. Bisnis pembiayaan ke depan masih punya prospek bagus dan akan ditopang oleh kelas menengah yang terus tumbuh. Keran (regulasi) sudah dibuka untuk perusahaan multifinance untuk *diversifikasi* bisnis. Diperkirakan persaingan bisnis di industri pembiayaan juga akan sangat ketat. Mereka akan saling bersaing tidak hanya dengan sesama multifinance, tapi juga dengan bank, bank perkreditan rakyat (BPR), koperasi, bahkan dengan pemerintah yang menyalurkan kredit usaha rakyat (KUR). Di samping itu bisnis multifinance juga harus respon terhadap perubahan kemajuan teknologi atau globalisi dengan percepatan transpormasi sistem yang berkesinambungan agar bisa menyesuaikan perubahan bisnis yang terjadi. Sehingga ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi terutama untuk divisi Sumber Daya Manusia (SDM), Bagaimana meningkatkan kompetensi karyawan yang

mampu menghadapi perubahan regulasi, perubahan paradigma, pergeseran industri dan perubahan perilaku yang tentunya harus bisa terintegrasi dengan perkembangan Globalisasi.

Dari fenomena tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan ketiga faktor yaitu komitmen berkaitan dengan fenomena *turn over* karyawan, pelatihan berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan penyesuaian *skills* perubahan sistem organisasi perusahaan dan kompetensi berkaitan dengan peningkatan kompetensi karyawan agar karyawan mempunyai performance yang baik, sehingga nantinya akan muncul pada diri karyawan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Komitmen, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Posisi *Sales Officer* dan *Remedial Officer* di PT. X)".

KAJIAN PUSTKA

Komitmen

Menurut Robins dan Coulter (2010 : 40) komitmen organisasi adalah "derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:122), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi. Penelitian Dessler (2006:58) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki masa bekerja (turn over) yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen.

Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan di dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: (1) kepercayaan seseorang yang kuat dan menerima tujuan organisasi; (2) kesediaan seseorang mengupayakan sekuat tenaga untuk menjadi bagian dari organisasi; dan (3) keinginan seseorang untuk memelihara keanggotannya (Randall, dalam Sunyoto (2013:53).

Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2012:280) bahwa "Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya". Menurut Rivai (2010:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan, membantu dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan. Hhasil pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan.

Kompetensi

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Jasmani (2013: 156). Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.Kriteria kinerja harus dikaitkan dengan pekerjaan yang dengan mudah dilakukan analisis jabatan. Kontribusi guru terhadap sekolah kemudian dievaluasi berdasarkan kriteria tersebut dan mencapai hasil berdasarkan ketentuan dalam analisis pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	2	3	4	5	6	7
1	Prapti Ningsih (2016)	*Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru*	Variabel : - Komitmen - Kompetensi -Kinerja	Variabel : -lingkungan kerja -Tempat penelitian Waktu Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,	*Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 11, November 2016 hlm 127-137*
2	I Wayan Sutya Edy Kumar, I Wayan	*Pengaruh pelatihan terhadap*	Variabel : - Pelatihan	Variabel : -Tempat penelitian	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa : Pelatihan berpengaruh positif	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5,

	Mudiartha Utama (2016)	*kinerja karyawan* *Dengan mediasi kepemimpinan pada hotel satriya* *Cottages kuta-bali*	-kinerja	-Waktu Penelitian	dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali.	No. 3, 2016: 1399-1428 ISSN: 2302-8912
3	Nita indrawati (2017)	*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pega* *Kantor pertanahan kota kendari*	Variabel : - Kompetensi -Kinerja	Variabel : -Tempat penelitian Waktu Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	*Jurnal : www.sitedi.uho.ac.co.id*
4	Mar'atu shaliha (2017)	*Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan* *Terhadap kinerja pegawai pada pemerintah* *Kota makassar*	Variabel : - Pelatihan -Kinerja	Variabel : -budaya organisasi -Tempat penelitian -Waktu Penelitian	Hasil Menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Repository.unhas.ac.id

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Menurut Singarimbun (2012:79) "Metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan posisi sebagai *Sales officer* dan *Remedial Officer* PT. X sebanyak 99 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 99 orang, yang terdiri dari 55 orang *Remedial officer* dan 44 orang *Sales officer*. Untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

PEMBAHASAN

A. Komitmen Organisasi

Nilai total jawaban responden mengenai komitmen karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Indikator Komitmen Organisasi

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya bangga dan berbahagia bisa berkarir di perusahaan ini *Affective Commitment*	495	430	Sangat baik
2	Saya Merasa tantangan menjadi tantangan saya juga *Affective Commitment*	495	420	Sangat baik
3	Saya merasa senang berada di perusahaan ini karena kerjasama yang baik *Affective Commitment*	495	420	Sangat baik
4	Saya bertahan diperusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain *Continuance Commitment*	495	275	Cukup baik
5	Saya akan rugi secara financial jika saya meninggalkan perusahaan ini *Continuance Commitment*	495	354	Baik
6	Saya bertahan diperusahaan ini karena benefit yang didapat *Continuance Commitment*	495	390	Baik
7	Saya Sadar bahwa komitmen dalam menjalankan aturan perusahaan sangat penting *Normative commitment*	495	427	Sangat baik
8	Saya yakin perusahaan ini dapat memberikan kebaikan bagi saya dan masyarakat *Normative commitment*	495	425	Sangat baik
9	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini. *Normative commitment*	495	369	Baik
	Jumlah		3510	

Nilai yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai komitmen organisasi adalah sebesar 3510. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perusahaan ini ada

pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

B. Pelatihan

Nilai total jawaban responden mengenai pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Rekapitulasi Indikator Pelatihan

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan *job description*	495	417	Sangat baik
2	Menurut saya materi yang diberikan sangat mudah dipahami dan dimengerti	495	404	Baik
3	Menurut Saya metode pelatihan sangat mudah dimengerti	495	398	Baik
4	Menurut Saya metode training sangat menyenangkan	495	397	Baik
5	Saya mengikuti pelatihan karena ingin menambah wawasan dan maju dalam pekerjaan saya	495	423	Sangat baik
6	Saya mengikuti pelatihan, ingin meningkatkan keterampilan pekerjaan saya	495	426	Sangat baik
7	Saya lebih semangat apabila waktu training yang di sesuaikan dengan jam kerja	495	409	Baik
8	Saya bersedia mengikuti seluruh rangkaian pelatihan sesuai jadwal	495	401	Baik
9	Menurut saya perusahaan telah memberikan fasilitas pelatihan yang memadai	495	401	Baik
10	Menurut Saya fasilitas pelatihan dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan	495	413	Baik
	Jumlah		4089	

Nilai yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai pelatihan karyawan adalah sebesar 4089. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan ada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. Kompetensi

Nilai total jawaban responden mengenai kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Rekapitulasi Indikator Kompetensi

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi

1	Saya mempunyai keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas	495	411	Baik
2	Saya memahami dan menjalankan *jobdesk* yang saya kerjakan	495	421	Sangat baik
3	Saya merencanakan tugas yang saya kerjakan agar tercapai tujuan target yang telah ditetapkan	495	424	Sangat baik
4	Setiap kendala tugas yang saya kerjakan mempunyai langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikannya	495	411	Baik
5	Saya paham dan mampu mengambil tindakan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan	495	416	Sangat baik
6	Saya bertindak dengan arah yang pasti, ketika dalam menyelesaikan suatu masalah	495	416	Sangat baik
7	Saya mampu bekerja sama dan bersinergi dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan	495	421	Sangat baik
8	Saya bekerja secara tim karena akan lebih baik daripada bekerja secara sendirian.	495	429	Sangat baik
9	Saya mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan tempat kerja dan kebijakan perusahaan	495	425	Sangat baik
10	Saya bersikap sesuai dengan *culture* perusahaan untuk mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.	495	417	Sangat baik
Jumlah			4191	

Nilai yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan adalah sebesar 4191. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan ada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kinerja Karyawan

Nilai total jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
1	Saya menjalankan rencana kegiatan yang ditentukan manajemen bersama atasan	495	420	Sangat baik
2	Saya selalu merekomendasikan produk perusahaan ke konsumen	495	420	Sangat baik
3	Saya mencapai target yang ditentukan manajemen	495	419	Sangat baik
4	saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan	495	426	Sangat baik
5	Saya bekerja dengan memberikan pelayanan yang optimal	495	420	Sangat baik
6	Saya lebih mengedepankan Inovasi dan ide saya untuk target yang ditentukan perusahaan	495	410	Baik
7	Saya bekerja dengan penuh ketelitian dan integritas yang tinggi	495	417	Sangat baik
8	Saya bekerja dengan tepat	495	420	Sangat baik
9	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja dengan memberikan informasi yang di perlukan oleh bagian lain.	495	414	Baik
10	Saya menjaga nama baik dan rahasia perusahaan dengan menjaga perilaku dan etika kerja	495	428	Sangat baik
Jumlah			4198	

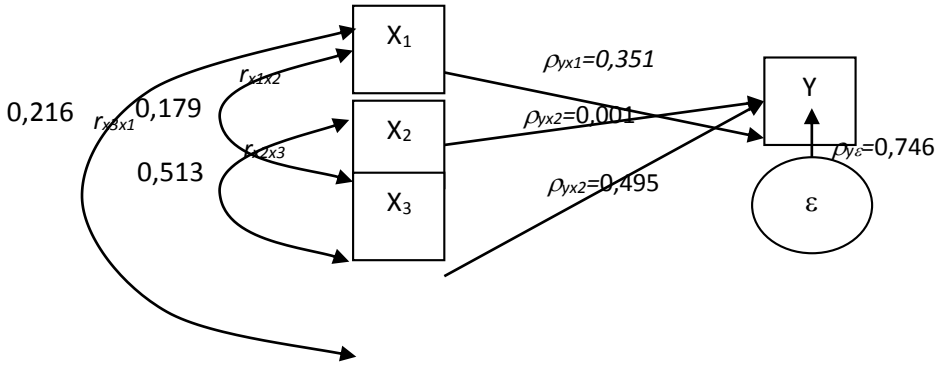
Nilai yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 4198. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan ada pada kategori sangat baik.

E. Pengaruh Secara Simultan Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja, dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 21.0.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan pengolahan data, dimana dari hasil perhitungan (lampiran 5) di peroleh koefisien jalur $\rho y_{X1X2\ X3}$ sebesar 0,666, ρ_{YX1} sebesar 0,351, ρ_{YX2}

sebesar 0,001, dan ρ_{YX3} sebesar 0,495 dilakukan analisis melalui pengaruh langsung dan tidak langsung.



Gambar 4.1
Struktur Pengaruh Antara Variabel X_1, X_2, dan X_3 Terhadap Y Secara Lengkap

Tabel 5
Analisis Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X

No.	Uraian	Total Pengaruh
1	**Pengaruh Langsung** $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (0{,}351)^2$	0.123
2	**Pengaruh Tidak Langsung** $Y \leftarrow X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_2$ (0,351. 0,179. 0,001)	0.0005
3	$Y \leftarrow X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_3$ (0,351. 0,216. 0,495)	0,037
	Total pengaruh X_1 terhadap Y	**0,161**
4	**Pengaruh Langsung** $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (0{,}001)^2$	0.00001
5	**Pengaruh Tidak Langsung** $Y \leftarrow X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_3$ (0,001. 0,513. 0,495)	0.0003
6	$Y \leftarrow X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y_1$ (0,001. 0,216. 0,351)	0,00008
	Total pengaruh X_2 terhadap Y	**0,0003**
7	**Pengaruh Langsung** $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (0{,}495)^2$	0.245
8	**Pengaruh Tidak Langsung** $Y \leftarrow X_3 \rightarrow X_1 \rightarrow Y_1$ (0,495. 0,216. 0,351)	0.037
9	$Y \leftarrow X_3 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_3$ (0,495. 0,513. 0,001)	0,0003
	Total pengaruh X_3 terhadap Y	**0,283**
	Total	**0,444**
	Residu	**0,556**

Dari Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,444 atau 44,4%, sedangkan pengaruh faktor luar yang tidak termasuk dalam variabel penelitian (koefisien non determinasi) adalah sebesar 0,556 atau 55,6% atau koefisien epsilon (residu) $\rho y\varepsilon=\sqrt{0,556}$ = 0,746, adapun faktor luar diantaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, budaya kerja menurut Syafitri Mangkuprawira dalam Yamin, Martinis (2010: 129)

Dari hasil perhitungan SPSS (lampiran 5), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,300 dengan kriteria penolakan H_o, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan mengambil taraf signifikan α sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi F- Snedecor diperoleh Fα ;k ; (n-k-1) = 99-3-1 adalah sebesar 2,70 atau cukup melihat sig F yaitu 0,000 yang artinya dengan α lebih kecil dari 5% masih menunjukkan signifikan` Dikarenakan 25,300 lebih besar dari 2,70 dan sig F sebesar 0,000, maka Ho ditolak atau dengan kata lain komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar koefisien determinasi 0,444 atau 44,4%. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi memberikan pengaruh sebesar 44,4% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuan Duana (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPT-BUN Salatiga. Komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja. Luthans (2010:148) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sungguh-sungguh berusaha dan bekerja keras demi kepentingan organisasi serta demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja serta berusaha bersungguh-sungguh dengan mendaya gunakan tenaga, waktu, serta pikiran tentu akan berprestasi daripada karyawan yang bekerja tanpa komitmen. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, karena pelatihan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Siagian (2011:161) berpendapat bahwa jika suatu program pelatihan dapat terselenggara dengan baik oleh organisasi, maka akan banyak manfaat yang dapat dipetik oleh organisasi, oleh berbagai kelompok kerja, dan oleh para karyawan. Dengan demikian apabila pelatihan yang telah dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan dan telah mencapai sasaran maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki karyawan sebagai syarat untuk dianggap mampu di perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi merupakan asset bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan.

.

KESIMPULAN

Bagian ini menyimpulkan secara singkat hasil dan pembahasan penelitian. Bagian ini juga menjelaskan tentang implikasi hasil, keterbatasan penelitian serta rekomendasi bagi pengembangan penelitian mendatang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya ada pada kategori Baik.
2. Pelatihan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya ada pada kategori Baik

3. Kompetensi di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya ada pada kategori Sangat Baik.
4. Kinerja Karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya ada pada kategori Sangat Baik.
5. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Tasikmalaya

DAFTAR PUSTAKA

As'ad. (2010). *Psikologi Industri* : *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta: LP3ES.

Daft. (2007). *Manajemen Edisi 6*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group

Gauzali, Saydam. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

Greenberg & Baron. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall

Hani, Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,* Edisi 6. LP3ES: Yogyakarta.

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara,

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Lembaga Administrasi Negara. (2010). *Manajemen Pelayanan Inklusif (Sebuah Gambaran Singkat dan. Langkah Pengukuran)*. Jakarta: *Lembaga Administrasi Negara* (*LAN*)

Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia,

Mathis & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Notoatmodjo. (2010). *Ilmu Perilaku Masyarakat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins & Coulter. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.

Robbins & Judge. (2011). *Teori Organisaasi, Perilaku, Struktur dan Proses.* Jakarta: Bina Aksara

Robbins & Timoty. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat

Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-7, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BP. STIE YKPN.

Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Edisi Keempat. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit LP3ES

Sitepu. (2011). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika UNPAD.

Soehardi Sigit. (2013). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Lukman Offset.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Malang:Andi.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis.* Edisi Keenam. Cetakan VI. Bandung : Alfa Beta.

Suharsaputra. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perialku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

Suwatno. (2010). *Manajamen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Winarno, Surakhmad. (2012). *Pengantar penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito.

Yamin, Martinis. (2010). *Standarisasi kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press

www.adira.co.id. *Visi dan Misi PT. Adira Dinamika Multifinance, Tbk*. Jakarta.