

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Nasmoco Kaligawe Semarang

PT. New Ratna Motor atau juga dikenal dengan Toyota Nasmoco adalah satu dari lima dealer terbesar di bawah jaringan Toyota Astra Motor (TAM). Perusahaan yang didirikan oleh Bapak AH. Budi (alm), Bapak Hadi Soejanto (alm), Bapak Bambang Budi Hariono (alm) dan Bapak H. Zoebaidi Maksoem pada awal berdirinya yaitu pada tanggal 15 April 1961 bernama PT. Ratna Dewi Motor. Pada tahun 1964 PT. Ratna Dewi Motor menempati bangunan di Jl. MH.Thamrin 14-16, Semarang sebagai showroom sekaligus untuk melayani bengkel & penjualan suku cadang selama kurang lebih delapan tahun.

Perkembangan usaha yang semakin pesat pada tanggal 1 April 1972, perusahaan tersebut menempati gedung baru yaitu di Jl. Pemuda 72, Semarang. Pada tahun yang sama tepatnya tanggal 30 Agustus 1972 PT. Ratna Dewi Motor resmi ditunjuk oleh PT. Toyota Astra Motor sebagai dealer utama untuk wilayah Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tanggal 22 Desember 1973 PT. Ratna Dewi Motor resmi diubah menjadi PT. New Ratna Motor hingga hari ini nama tersebut masih.

PT. New Ratna Motor resmi membuka cabang pertama di Yogyakarta pada tanggal 22 Mei 1974 dengan nama CV. Mataram Motor yang beralamatkan di Jl. Sala 163 Yogyakarta. Beberapa tahun kemudian

CV. Mataram Motor berganti nama menjadi PT Sumber Bahtera Motor serta memindahkan dealer ke alamat Jl. Raya Mageleng, Yogyakarta KM 7 dan digunakan sampai sekarang.

4.1.1. Visi dan Misi dari Perusahaan

A. Visi

Menjadi pelaku bisnis dibidang otomotif yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar di era global.

B. Misi

Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasiskan teknologi modern untuk memberikan totalitas kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham. Terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta ikut berperan dalam kepedulian lingkungan sosial.

4.2. Gambaran Responden

Gambaran responden dapat dilihat dari usia responden, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan jenis kelamin dan usia

Jenis kelamin	Usia (tahun)			Total
	20-25	26-30	31-45	
Laki-laki	2 (5%)	10 (25%)	15 (37,5%)	27 (67,5%)
Perempuan	0	7	6	13

	(0%)	(17,5%)	(15%)	(32,5%)
Total	2 (5%)	17 (42,5%)	21 (52,5)	40 (100%)

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. Nasmoco Klaligawe semarang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berusia 31-45 tahun sebanyak 15 responden (37,5%).

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Usia (tahun)			Total
	20-25	26-30	31-45	
S1	2 (5%)	17 (42,5%)	21 (52,5%)	40 (100%)

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa responden karyawan PT. NasmocoK aligawe Semarang didominasi oleh karyawan lulusan S1 yang berusia 31-45 tahun berjumlah 21 orang (52,5%).

Berikut adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan usia dan lama bekerja.

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan usia dan Lama bekerja

Lama Bekerja	Usia(tahun)				Total
	20-29	30-39	40-49	>50	
1-9 tahun	14 (0,35%)	20 (0,5%)	2 (0,05%)	0 (0%)	36 (0,9%)
10-19 tahun	0 (0%)	1 (0,05%)	3 (0,075%)	0 (0%)	4 (0,1%)
20-29 tahun	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	14 (0,35%)	24 (0,6%)	6 (0,15%)	0 (0%)	40 (100%)

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang lebih didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 1-9 tahun dengan usia 30-39 tahun berjumlah 20 orang (0,5%).

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Pelatihan Merupakan kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. pelatihan berlangsung dalam jangka pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelatihan, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Tanggapan responden Terhadap Pelatihan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
a. Tujuan dan sasaran								
1.	Dalam program Pelatihan , Metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	29 (116)	11 (55)	4,27	Bermanfaat
2.	Dalam program pelatihan, saya selalu mengikuti proses pelatihan secara keseluruhan.	0 (0)	1 (2)	2 (6)	29 (116)	8 (40)	4,1	Bermanfaat
3.	Dalam program peatihan saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Bermanfaat
	Rata- Rata skor	0	1	2	86	31	4,23	Bermanfaat
b. Pelatih								
4.	Dalam program pelatihan penyelenggara program yang diadakan pelatih sudah sesuai standar.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	32 (128)	7 (35)	4,15	Bermanfaat
5.	Pelatih menyampaikan Materi dengan jelas.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	31 (124)	5 (25)	4,03	Bermanfaat
	Rata-rata skor	0	0	5	63	12	4,09	Bermanfaat
c. Materi pelatihan								
6.	Materi yang disampaikan dapat saya mengerti dengan baik.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	26 (104)	13 (65)	4,3	Bermanfaat
7.	Materi yang diberikan harus direncanakan dengan matang dan lengkap.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Bermanfaat
	Rata-rata skor	0	0	1	54	25	4,3	Bermanfaat
d. Metode pelatihan								
8	Metode yang digunakan saat pelatihan sesuai dengan materi yang disampaikan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	33 (132)	4 (20)	4,04	Bermanfaat

Lanjutan table 4.4.

	Rata-rata skor	0	0	3	33	4	4,03	Bermanfaat
e. Peserta								
9.	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	31 (124)	6 (30)	4,07	Bermanfaat
10	Saya tertarik mengikuti pelatihan karna saya membutuhkannya.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	33 (123)	5 (25)	4,07	Bermanfaat
	Rata-rata skor	0	0	5	64	11	4,07	Bermanfaat
	Total rata-rata skor	0	1	16	300	83	4,15	Bermanfaat

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa total rata-rata skor untuk tanggapan responden mengenai pelatihan di PT. Nasmoco Kaligawe sebesar 4,15 dan termasuk dalam kategori bermanfaat, artinya karyawan merasa pelatihan yang telah diadakan oleh PT. Nasmoco Kaligawe sudah memberikan manfaat bagi karyawan untuk menunjang pekerjaannya saat ini.

Dapat diketahui pada tabel 4.4. bahwa rata-rata skor indikator tujuan dan sasaran sebesar 4,23 dan termasuk dalam kategori Bermanfaat. Pelatihan pada karyawan PT. Nasmoco Kaligawe diberikan tepat sasaran sesuai dengan bagian pekerjaannya yaitu marketing. Sehingga tujuan dari pelatihan tersebut bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Rata-rata skor pada indikator Pelatih sebesar 4,09 termasuk dalam kategori bermanfaat. Peran pelatihan sangat penting saat pelatihan berlangsung, maka seorang pelatih harus dapat memberikan contoh yang terbaik dan bermanfaat bagi peserta pelatihan. Pelatih PT. Nasmoco

Kaligawe mampu menyelesaikan materi dengan baik dan dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

Rata-rata skor pada indikator materi pelatihan sebesar 4,3 termasuk dalam kategori bermanfaat. Materi pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan pelatihan. Materi yang disampaikan pada pelatihan di PT. Nasmoco Kaligawe dinilai mampu dimengerti dan sesuai kebutuhan karyawan sehingga dapat bermanfaat.

Rata-rata skor pada indikator metode pelatihan sebesar 4,03 termasuk dalam kategori bermanfaat. Metode pelatihan merupakan hal yang sangat penting agar para peserta tidak bosan dan tertarik saat mengikuti pelatihan. Metode yang digunakan pada pelatihan PT. Nasmoco Kaligawe dinilai tidak monoton dan sesuai dengan materi pelatihan.

Rata-rata skor pada indikator peserta sebesar 4,07 termasuk dalam kategori Bermanfaat. Dalam kegiatan pelatihan tentunya tidak jauh dengan peserta tidak adanya peserta pelatihan tidak akan berjalan untuk mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan PT. Nasmoco kaligawe merasa tertarik dan bersemangat saat mengikuti pelatihan karena karyawan merasa membutuhkan pelatihan tersebut.

4.3.2. Tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Untuk mengetahui

Tanggapan responden terhadap komitmen organisasional , dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	PERNYATAAN	Jawaban					Rata-Rata skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
a. Komitmen efektif								
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia mengibaskan sisa karir saya diperusahaan ini.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	29 (116)	11 (55)	4,27	Tinggi
2.	Saya merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan saya juga.	0 (0)	1 (2)	2 (6)	29 (116)	8 (40)	4,1	Tinggi
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Tinggi
4.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika saya tetap bekerja disuatu organisasi sepanjang karir saya.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	32 (128)	7 (35)	4,15	Tinggi
5.	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, saya tidak akan menerima tawaran itu.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	31 (124)	5 (25)	4,2	Tinggi
Rata-Rata skor		0	1	7	149	43	4,17	Tinggi
b. Komitmen Berkelanjutan								
6.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	26 (104)	13 (65)	4,3	Tinggi
7.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Tinggi
8.	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan menghasilkan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	33 (132)	4 (20)	4,2	Tinggi
Rata-Rata skor		0	0	4	87	29	4,21	Tinggi
c. Komitmen Normatif								
9.	Saya merasa perusahaan ini terlalu banyak berjasa bagi hidup saya.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	31 (124)	6 (30)	4,07	Tinggi
10.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi	0 (0)	0 (0)	2 (6)	33 (132)	5 (25)	4,07	Tinggi

	perusahaan ini.							
11.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	31 (124)	9 (45)	4,22	Tinggi
12.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	32 (128)	7 (35)	4,15	Tinggi
	Rata-rata skor	0	0	6	127	27	4,13	Tinggi
	Total Rata-rata Skor	0	1	17	363	99	4,17	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dapat diketahui pada tabel 4.5. bahwa total rata-rata skor untuk tanggapan responden mengenai komitmen organisasional PT. Nasmoco Kaligawe sebesar 4,17 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan PT. Nasmoco Kaligawe mempunyai komitmen yang cukup tinggi.

Rata-rata skor pada indikator komitmen efektif sebesar 4,17 termasuk dalam kategori tinggi. Yang artinya karyawan sudah merasa menjadi bagian dari keluarga PT. Nasmoco Kaligawe dan tidak akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran kerja yang menawarkan gaji lebih besar dari pada pekerjaannya sekarang. Sehingga karyawan tetap bekerja diperusahaan PT. Nasmoco kaligawe sepanjang karirinya.

Rata-rata skor pada indikator komitmen berkelanjutan sebesar 4,21 termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya karyawan sulit untuk meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapat kesempatan kerja ditempat lain dengan menghasilkan pekerjaan yang bagus seperti pekerjaan di PT. Nasmoco Kaligawe.

Rata-rata skor komitmen Normatif sebesar 4,13 termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya karyawan merasa perusahaan PT. Nasmoco Kaligawe sangat berjasa bagi hidupnya dan perusahaan ini layak mendapat apresiasi dari karyawan.

4.3.3. Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan melalui target atau asaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan

No	PERNYATAAN	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
a.Kualitas								
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	29 (116)	11 (55)	4,28	Tinggi
2.	Karyawan bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan diperusahaan.	0 (0)	1 (2)	2 (6)	29 (116)	8 (40)	4,1	Tinggi
3.	Karyawan memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Tinggi
4.	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	33 (132)	4 (20)	4,04	Tinggi
5.	Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	31 (124)	9 (45)	4,23	Tinggi
Rata-rata skor		0	1	5	150	44	4,19	Tinggi
b.ketepatan waktu								
6.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	28 (112)	12 (60)	4,3	Tinggi
7.	Karyawan berusaha dengan	0	0	3	31	6	4,08	Tinggi

Lanjutan table 4.6.

	serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.	(0)	(0)	(9)	(124)	(30)		
	Rata-rata skor	0	0	9	59	18	4,19	Tinggi
	c.kehadiran							
8.	Karyawan selalu hadir dalam bekerja.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	32 (128)	7 (35)	4,15	Tinggi
	Rata-rata skor	0	0	1	32	7	4,15	Tinggi
	c.Kemampuan bekerjasama							
9.	Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	31 (124)	5 (25)	4,03	Tinggi
10.	Karyawan selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	25 (100)	14 (70)	4,33	Tinggi
	Rata-rata skor	0	0	5	56	19	4,18	Tinggi
	d.kuantitas							
11.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	33 (132)	5 (25)	4,08	Tinggi
12.	Karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	32 (128)	7 (35)	4,15	Tinggi
13.	Karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	31 (124)	9 (45)	4,23	Tinggi
	Rata-rata skor	0	0	3	96	21	4,16	Tinggi
	Total rata-rata skor	0	1	23	393	109	4,18	Tinggi

Sumber :Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa rata-rata skor 4,18 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan PT. Nasmoco kaligawe semarang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan mampu menjalankan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan .

Dapat diketahui pada tabel 4.6 bahwa rata-rata skor indikator kualitas sebesar 4,19 dan termasuk dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dinilai memiliki kualitas yang tinggi. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan dapat mencari solusi pada setiap masalah, taat terhadap aturan perusahaan dan bekerja sesuai standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Rata-rata skor pada indikator kuantitas sebesar 4,16 termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan dan Karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.

Rata-rata skor pada indikator ketepatan waktu dalam bekerja sebesar 4,19 termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dinilai dapat menggunakan waktu dalam bekerja dengan baik dan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.

Rata-rata skor pada indikator kehadiran dalam bekerja sebesar 4,15 termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dapat hadir dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.

Rata-rata skor pada indikator kemampuan bekerjasama dalam bekerja sebesar 4,19 termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan

PT.Nasmoco kaligawe semarang dinilai mampu bekerja sama dengan karyawan lain dan selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.

4.4 Analisis inferensial

Pengujian hipotesis ini dilakukan pada variabel independen Pelatihan dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS menggunakan uji T, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 7. Hasil pengujian Uji T

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.202	.712		1.688	.100	
	pelatihan	-.515	.160	-.422	-3.223	.003	
	komitorgnisaionl	1.489	.138	1.416	10.814	.000	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer yang diolah melalui SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.7.maka didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 1,202 - 0,515 X_1 + 1,489 X_2$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X1 = Pelatihan

X2 = Komitmen organisasional

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu menguji pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H01: Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut tabel 4.7. diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,003. Dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0.05 maka Ha1 diterima (H01 ditolak). Artinya, Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Dalam pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

H02: Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Ha2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut tabel 4.7. diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 dengan menggunakan standar nilai signifikan sebesar 0.05 maka Ha2 diterima (H02 Ditolak). Artinya, Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dalam pengujian hipotesis yang ketiga dilakukan pengujian variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependent, yaitu menguji pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

H03: Pelatihan dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3: Pelatihan dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga pada penilaian ini dihitung melalui uji F dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696.637	2	348.319	2.9713	.000 ^a
	Residual	4.338	37	.117		
	Total	700.975	39			

a. Predictors: (Constant), komitorgnisaionl, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS (2018)

Menurut tabel 4.8. diatas diperoleh nilai signifikan F_{hitung} sebesar 2,9713 dengan tingkat signifikan 0.000, dengan menggunakan standar

nilai signifikan F_{tabel} sebesar 0,05 maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, maka H_0 ditolak (H_a diterima), yaitu Pelatihan dan Komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang dan Komitmen Organisasional juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor untuk variabel Pelatihan dengan nilai 0,003 yang masuk dalam kategori. Karyawan merasa bahwa pelatihan didalam perusahaan itu bermanfaat untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan, membrikan ilmu tambahan untuk mempermudah mempromosikan produk, meningkatkan motivasi kerja karyawan, hubungan kerja karyawan dengan karyawan lain berjalan dengan baik atau memiliki kerjasama yang baik antar karyawan satu ke karyawan lainnya.

Artinya, apabila Pelatihan karyawan rendah maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya jika kepuasan Pelatihan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andesta (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian ini Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Hal ini dapat dibuktikan pada rata-rata skor sebesar 0,000 dengan hasil analisis deskriptif dengan nilai rata-rata skor tinggi, yaitu karyawan merasa berbahagia menghabiskan sisa karirnya diperusahaan ini, karyawan selalu setia didalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan ini serta komitmen terhadap pekerjaannya saat ini.

Artinya, jika karyawan merasa Komitmen Organisasional yang dimiliki rendah maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Sebaliknya Komitmen organisasional yang dimiliki tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Hal ini dapat dilihat pada bahwa nilai koefisien regresi secara keseluruhan berpengaruh. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian dari atasan bahwa rata-rata karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang

telah mampu mencapai kinerja dengan baik menggunakan 2 faktor yang mempengaruhi yaitu Pelatihan dan Komitmen Organisasional.

Artinya, jika karyawan merasa Pelatihan yang dimiliki Bermanfaat, komitmen Organisasional yang dimiliki tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika Pelatihan yang tidak bermanfaat, Komitmen Organisasional yang rendah maka kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Andesta (2015) dengan hasil penelitian Pelatihan dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

