

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Medical Representative PT. Tropica Mas Pharmaceutical)**

**Galih Nurul Pamungkas
Yudi Wahyudin Suwandi**

STIE EKUITAS BANDUNG

Abstract

This research aims to know the influence Of Training, Competence And Commitment To Employee Performance. There are four variables in this study i.e. Training, Competence And Commitment As the independent variable and the dependent variable is the Employee Performance As.

The research was conducted using a quantitative verification method, whereas the population in this research is the employees in Medical Reprecentative PT. Tropica Mas Pharmaceutical. The sample in this research are 160 Medical Reprecentative PT. Tropica Mas Pharmaceutical. The data used in this research were obtained by means of dissemination of the questionnaire and the study of librarianship. Data analysis in this study uses the path analysis, analysis of determination as well as the research hypothesis test using the-t and-F

The results showed that Training, Competence And Commitment have a strong influence on Employee Performance. Simultaneously shows that Training, Competence And Commitment have influence of 70.5% and the remaining is explained by other factors are not examined.

Keywords: Competence And Commitment, Employee Performance, Training.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari suatu pencapaian yang diraih oleh karyawan yang berada di organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat berupa sebuah penilaian kerja terhadap karyawan yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi kinerja demi meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Setiap organisasi yang memiliki visi untuk kemajuan dan pengembangan bisnis dalam skala yang lebih besar lagi, tentu berpikir bagaimana implementasi kegiatan aktual dalam setiap tindakan yang diambil. Salah satu langkah penting yang harus dirumuskan adalah bagaimana dalam merancang strategi pengembangan karier karyawan. Organisasi selalu berorientasi perbaikan secara terus menerus terutama dari sisi *human capital*. Untuk itu segala bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karyawan harus dirancang sedemikian rupa selaras dengan visi dan misi organisasi dengan tetap mengedepankan peningkatan kompetensi SDM secara berkesinambungan (Nugroho, 2019:1).

Kompetensi tidak bisa dipisahkan dari kualifikasi pekerjaan yang ada. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualifikasi tertentu. Perusahaan harus peduli dengan kompetensi karyawannya karena perusahaan hidup di dalam lingkungan yang secara terus menerus mempengaruhi keberadaan dan keberlangsungan hidupnya. Untuk hal ini perusahaan harus senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memperkokoh keberadaannya (Hariwijaya, 2017:4),

Motivasi dan komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak positif terhadap kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan ia memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dari dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan itu. Kemudian, seorang karyawan juga

akan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena ia merasa memiliki atas pekerjaannya dan setia terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan setia atas pekerjaan adalah suatu bentuk komitmen kerja dari dalam diri pegawai. Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen akan terlihat jelas dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dilihat sebagai dampak dan konsekuensi yang diterima karyawan dalam bekerja karena motivasi dan komitmen kerjanya. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen akan membuat dirinya semakin produktif (Usmara, 2006)

Kajian Literatur

Manajemen merupakan suatu proses mengatur suatu objek pekerjaan yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, berikut pengertian manajemen yang dikutip dari berbagai sumber yang ditemukan oleh peneliti. Pengertian Manajemen menurut (Ichhorn 2018:264) adalah faktor dalam menentukan keputusan dalam mengkolaborasikan faktor produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen melingkupi dari pegawai sampai institusi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006 pasal tentang sistem pelatihan kerja nasional, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. (Kaswan, 2011:2) mengemukakan pelatihan adalah “proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif”. (Purnaya, 2016:87) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kompetensi tidak bisa dipisahkan dari kualifikasi pekerjaan yang ada. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualifikasi tertentu. Perusahaan harus peduli dengan kompetensi karyawannya karena perusahaan hidup di dalam lingkungan yang secara terus menerus mempengaruhi keberadaan dan keberlangsungan hidupnya. Untuk hal ini perusahaan harus senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memperkuat keberadaannya (Hariwijaya, 2017:4), berikut penjelasan mengenai kompetensi yang dikutip dari berbagai sumber.

Handoko (2008:44) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Edison, 2017:221), komitmen pegawai atau karyawan terhadap organisasi sangat tergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor emosional.

Kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan *jobdesc* sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja juga diartikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif

Teknik Penentuan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey di lapangan melalui observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder

bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung pada subjek penelitian untuk memperoleh data yang representatif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner didesain dalam bentuk pernyataan terstruktur, dimana pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif saja ataupun kepada satu jawaban saja

Teknik Analisis Data

Dalam menguji instrumen kuesioner penelitian, dilakukan dengan cara uji validitas, uji keandalan alat ukur, uji normalitas dan konversi data.

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

r_{xy}	= Koefesien korelasi
$\sum XY$	= Jumlah Perkalian variabel x dan y
$\sum X$	= Jumlah nilai variabel x
$\sum Y$	= Jumlah nilai variabel y
$\sum X^2$	= Jumlah pangkat dari variabel x
$\sum Y^2$	= Jumlah pangkat dari variabel y
n	= Banyaknya sampel

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut : a. Jika $r \geq 0,03$ maka item-item tersebut dinyatakan valid. b. Jika $r \leq 0,03$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Keandalan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Keterandalan suatu alat ukur berarti kemampuan alat ukur tersebut untuk mengukur gejala secara konsisten. Alat pengukur data tetap menunjukkan hasil ukuran yang sama, walaupun digunakan oleh orang yang sama di tempat yang berbeda, atau orang yang lain pada tempat yang sama.

Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai *alpha cronbach*. Nilai *alpha cronbach* dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

α	= nilai keandalan
r	= rata-rata korelasi antar variabel
k	= jumlah variabel

Menetapkan besarnya α untuk menentukan suatu alat ukur dinilai andal atau tidak, dalam literatur atau buku penelitian tidak memiliki standar yang baku. Dalam penelitian ini

digunakan acuan $\alpha \geq 0.5$ sebagai kriteria alat ukur yang digunakan adalah baik (andal). Perhitungan keandalan alat ukur digunakan dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

3. Uji Normalitas

Sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode *kolgomorov smirnov* dan metode *shapiro wilk*. Normalitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.

4. Analisis jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2013:249) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut :

Keterangan:

X1	= Pelatihan
X2	= Kompetensi
X3	= Komitmen
Y	= Kinerja Karyawan
rx_{1x2}	= Koefisien Korelasi Pelatihan dengan Kompetensi
rx_{2x3}	= Koefisien Korelasi Kompetensi dengan Komitmen
rx_{1x3}	= Koefisien Korelasi Pelatihan dengan Komitmen
ρ_{yx1}	= Koefisien Jalur Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
ρ_{yx2}	= Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
ρ_{yx3}	= Koefisien Jalur Komitmen terhadap Kinerja Karyawan
ϵ	= Faktor lain yang mempengaruhi Pengungkapan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan komitmen (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y Pengujian hipotesis secara simultan untuk setiap sub-struktur jalur dilakukan sebagai berikut :

a. Rumus hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} \dots = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} \dots \neq 0$$

b. Kriteria keputusan

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (0,05)(n-k-1)$

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} (0,05)(n-k-1)$

Dimana $F = ((n-k-1) R^2) / (k(1-R^2))$

Analisis Koefesien

Korelasi Analisis korelasi Korelasi bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara masing-masing variabel. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negative antara masing-masing variabel, maka penulis menggunakan rumusan korelasi *pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi pearson
- x_i = Variabel independen
- y_i = Variabel dependen
- n = Banyak Sampel

Pada dasarnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan $+1$ atau secara sistematis dapat ditulis $-1 < r < +1$. a. Bila $r = 0$ atau mendekati nol, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali sehingga tidak mungkin terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. b. Bila $0 < r < 1$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan positif atau bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel independen terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel dependen. 108 c. Bila $-1 < r < 0$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan negatif atau bersifat berkebalikan, dengan kata lain kenaikan nilai-nilai variabel independen akan terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai variabel dependen atau sebaliknya.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Pengaruh	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah/Sangat Tidak Baik
0,20 – 0,399	Lemah/Tidak Baik
0,40 – 0,599	Sedang/Cukup Baik
0,60 – 0,799	Kuat/Baik
0,80 – 1,000	Sangat Kuat/Sangat Baik

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut: -

H_0 ditolak, dimana $thitung < -ttabel$ atau $sig > a$

H_0 , dimana $thitung > ttabel$ atau $-thitung > -ttabel$ atau $sig < a$

Maka rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Rumusan hipotesis operasional secara parsial (ρ_{YX1})
 $H_0 : \rho_{YX1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{YX1} \neq 0$ Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b) Rumusan hipotesis operasional secara parsial (ρ_{YX2})

$H_0 : \rho_{YX2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan

$H_1 : \rho_{YX2} \neq 0$ Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

c) Rumusan hipotesis operasional secara parsial (ρ_{YX3})

$H_0 : \rho_{YX3} = 0$ Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_{YX3} \neq 0$ Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

d) Rumusan hipotesis operasional secara simultan

$H_0 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3} = 0$, Tidak terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq \rho_{YX3} \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh pelatihan, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan

Kriteria uji

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0.692	0.1552	Valid
	2	0.818	0.1552	Valid
	3	0.760	0.1552	Valid
	4	0.718	0.1552	Valid
	5	0.777	0.1552	Valid
	6	0.851	0.1552	Valid
	7	0.838	0.1552	Valid
	8	0.821	0.1552	Valid
	9	0.810	0.1552	Valid
	10	0.802	0.1552	Valid
	11	0.830	0.1552	Valid
	12	0.782	0.1552	Valid
	13	0.832	0.1552	Valid

Kompetensi (X2)	1	0.664	0.1552	Valid
	2	0.725	0.1552	Valid
	3	0.615	0.1552	Valid
	4	0.692	0.1552	Valid
	5	0.775	0.1552	Valid
	6	0.764	0.1552	Valid
	7	0.697	0.1552	Valid
	8	0.781	0.1552	Valid
	9	0.688	0.1552	Valid
	10	0.693	0.1552	Valid
Komitmen (X3)	1	0.622	0.1552	Valid
	2	0.740	0.1552	Valid
	3	0.685	0.1552	Valid
	4	0.669	0.1552	Valid
	5	0.667	0.1552	Valid
	6	0.747	0.1552	Valid
	7	0.822	0.1552	Valid
	8	0.761	0.1552	Valid
	9	0.796	0.1552	Valid
	10	0.750	0.1552	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.793	0.1552	Valid
	2	0.690	0.1552	Valid
	3	0.758	0.1552	Valid
	4	0.566	0.1552	Valid
	5	0.766	0.1552	Valid
	6	0.625	0.1552	Valid
	7	0.801	0.1552	Valid
	8	0.761	0.1552	Valid
	9	0.738	0.1552	Valid
	10	0.806	0.1552	Valid
	11	0.751	0.1552	Valid
	12	0.698	0.1552	Valid

Sumber: Data Penelitian yang diolah menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa nilai korelasi masing-masing item pertanyaan untuk variable Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,1552 serta $r \geq 0,03$. Oleh karena itu, semua item pertanyaan dikatakan valid.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Tropica Mas Pharmaceutical mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan di PT. Tropica Mas Pharmaceutical termasuk dalam kategori baik. Persentase terkecil adalah persentase dari pernyataan no 1 yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju terhadap pernyataan pelatihan yang diberikan bervariasi.
2. Kompetensi Karyawan di PT. Tropica Mas Pharmaceutical termasuk dalam kategori baik. Persentase terkecil adalah persentase dari pernyataan no 4 yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Saya mampu membuat karya baru, hal tersebut membuktikan masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk membuat suatu inovasi untuk perusahaan.
3. Komitmen pada PT. Tropica Mas Pharmaceutical termasuk dalam kategori baik. Persentase terkecil adalah persentase dari pernyataan no 6 namun masih menunjukkan angka dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menjawab

- kurang setuju terhadap pernyataan bahwa saya tidak akan pindah ke tempat lain walaupun ditawarkan pekerjaan lebih baik.
4. Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Mas Pharmaceutical termasuk dalam kategori baik. Persentase terkecil adalah persentase dari pernyataan no 4 namun masih menunjukkan angka dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju terhadap pernyataan bahwa Jika ada pekerjaan lebih saya berusaha untuk lembur.
 5. Pelatihan, Kompetensi, dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya. Saran-Saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT. Tropica Mas Pharmaceutical diharapkan dapat memberikan sebuah pelatihan yang bervariasi guna meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan pelatihan yang bervariasi dapat meminimalisir kejenuhan pada karyawan.
 - b. Manajer PT. Tropica Mas Pharmaceutical diharapkan bisa mendorong karyawan-karyawannya untuk selalu berinovasi dengan cara memberikan contoh terlebih dahulu kepada karyawan-karyawannya supaya tertarik untuk berinovasi dalam bekerja.
 - c. PT. Tropica Mas Pharmaceutical diharapkan dapat membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan dapat mensejahterakan karyawan-karyawannya untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan.
 - d. Dalam proses peningkatan Kinerja Karyawan diharapkan PT. Tropica dapat mengatur jumlah SDM yang ada dan dapat meminimalisir kerjaan yang tinggi sehingga karyawan bekerja lembur, karena karyawan pun membutuhkan waktu untuk berkumpul bersama keluarganya. Dengan proses pengaturan SDM yang baik ini maka kesejahteraan karyawan bisa meningkat sejalan dengan kinerjanya di perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan, kompetensi, dan komitmen.

Daftar Pustaka

- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah., L. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. H. (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hariwijaya H. (2017), *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*, Jakarta: Elmatara Publisindo
- Ichhorn, P dan Towers I. (2018), *Principles of Management: Efficiency and Effectiveness in the Private and Public Sector*, Switzerland: Springer International Publishing
- Mangkunegara, A.A.A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nugroho, Y.A.B.(2019), *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, <https://kemenperin.go.id> > kompetensi
- Usmara, A, (2006), *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books