

# PENGARUH MOTIVASI, DIKLAT, KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA UNIT PENJUALAN PT AIND

Tri Hadi Sulistyanto

Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : tri.sulistyanto@gmail.com

**Abstract.** *The research entitled "The Influence of Motivation, Training, Employee Commitment to Employee Performance on Sales Unit at PT AIND" aims to find out, describe, measure and analyze the influence of motivation, training and commitment to employee performance on Sales Unit at PT AIND. The subject of this research is 67 employees who work on Sales Unit at PT AIND. The data obtained have been analyzed by using linear regression with SPSS program version 24. There is a positive and significant influence of Motivation Variable and Training Variable and Performance Variable of employee working on Unit Sales PT AIND. However, there is a not significant influence of the Commitment Variable on the Performance Variables of employees working for the PT AIND Sales Unit. It is suggested that sales managers of PT AIND need to consider improving motivation and training of employee on Sales Unit at PT AIND in order to increase the employee's performance of this unit.*

**Keywords:** *Employee Motivation, Training, Commitment, Performance, Sales Unit*

**Abstrak.** Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Diklat, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Unit Penjualan PT AIND ” bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi, diklat dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada unit penjualan PT AIND. Subyek penelitian ini adalah 67 karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan di PT AIND. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS versi 24. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Variabel Motivasi dan Variabel Diklat terhadap Variabel Kinerja karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. Namun terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari Variabel Komitmen terhadap Variabel Kinerja karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. Disarankan kepada para manajer penjualan di PT AIND perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan motivasi dan diklat karyawan pada Unit Penjualan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada unit ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Karyawan, Diklat, Komitmen, Kinerja, Unit Penjualan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sumber daya insani yang berharga dalam organisasi dan merupakan komponen keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, akan menjadi karyawan yang sangat puas dan dapat bekerja dengan baik. Karyawan juga cenderung bertahan lama dalam organisasi dan akan berakibat meningkatnya

keunggulan kompetitif (Salah, 2016). PT AIND merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan obat-obatan yang berkantor pusat di Tokyo dan mempunyai perwakilan di berbagai negara di Amerika, Eropa dan Asia. Kantor pusat PT AIND di Indonesia, berada di Jakarta, sementara kantor cabang PT AIND tersebar di 20 kota di seluruh Indonesia.

**Tabel 1.** Kunjungan Ke Pelanggan PT AIND FY 2015-2016

Fiscal Year (FY) 2015 Semester 1						
	Apr-15	Mei-15	Jun-15	Jul-15	Aug-15	Sep-15
<i>Call Rate</i>	92%	92%	93%	93%	94%	93%
<i>Call Cov.</i>	84%	88%	88%	88%	91%	90%
Fiscal Year (FY) 2015 Semester 2						
	Okt-15	Nov-15	Des-15	Jan-16	Feb-16	Mar-16
<i>Call Rate</i>	88%	90%	92%	85%	89%	90%
<i>Call Cov.</i>	87%	88%	90%	85%	86%	90%
Rata-rata <i>Call Rate</i> dan <i>Call Coverage</i> FY 2015 = <b>89%</b>						
Fiscal Year (FY) 2016 Semester 1						
	Apr-16	Mei-16	Jun-16	Jul-16	Aug-16	Sep-16
<i>Call Rate</i>	32%	75%	83%	78%	100%	101%
<i>Call Cov.</i>	23%	49%	55%	59%	77%	84%
Fiscal Year (FY) 2016 Semester 2						
	Okt-16	Nov-16	Des-16	Jan-17	Feb-17	Mar-17
<i>Call Rate</i>	101%	103%	102%	104%	100%	102%
<i>Call Cov.</i>	87%	90%	90%	91%	90%	91%
Rata-rata <i>Call Rate</i> dan <i>Call Coverage</i> FY 2016 = <b>82%</b>						

Sumber : data sekunder diolah (2017)

Seperti terlihat pada Tabel 1, selama tahun fiskal FY 2015 dan FY 2016, kunjungan kepada pelanggan (*call rate dan call coverage*) yang dilakukan oleh karyawan pada Unit Penjualan PT AIND tidak memenuhi target. Unit ini mencapai

rata-rata *call rate* dan *call coverage* pada tahun fiskal FY 2015 dan FY 2016 masing-masing 89% dan 82%. Hasil penjualan PT AIND selama tahun fiskal FY 2015 dan FY 2016 seperti yang disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Penjualan PT AIND FY 2015 -2016

FY 2015			
	Semester-1	Semester-2	Total
Penjualan	104%	92%	98%
FY 2016			
Penjualan	100%	96%	98%

Sumber: Data sekunder diolah (2017)

Seperti terlihat pada Tabel 2, Penjualan PT AIND sampai dengan akhir tahun fiskal FY 2015 dan FY 2016 selama dua tahun berturut-turut sebesar 98%, yang berarti belum mencapai 100% seperti yang ditargetkan pada awal tahun fiskal FY

2015 dan 2016. Terkait dengan variabel penelitian, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada Unit Penjualan PT AIND yang hasilnya disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3.** Wawancara dengan Karyawan PT AIND: Motivasi

Pertanyaan	Jawaban Responden	
	Ya	Tidak
PX <sub>11</sub> . Apakah motivasi Anda dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja Anda?	5 42%	7 58%
PX <sub>12</sub> . Apakah Anda memperoleh hasil sesuai dengan target?	6 50%	6 50%
PX <sub>13</sub> . Apakah Anda merasa senang jika hasil kerja Anda mendapatkan apresiasi dari pimpinan?	6 50%	6 50%

Sumber: Wawancara dengan responden (2017)

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan, sebagian karyawan pada Unit Penjualan yang diwawancarai belum mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja Unit Penjualan PT AIND. Terkait

dengan pendidikan dan pelatihan, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada Unit Penjualan PT AIND yang hasilnya disajikan pada tabel 4.

**Tabel 4.** Wawancara dengan Karyawan PT AIND: Diklat

Pertanyaan	Jawaban Responden	
	Ya	Tidak
PX <sub>21</sub> . Apakah diklat yang telah Anda terima berpengaruh terhadap kinerja Anda?	4 33%	8 67%
PX <sub>22</sub> . Apakah dengan mengikuti pelatihan Anda merasakan bahwa Anda memiliki gagasan-gagasan yang cemerlang dalam menyelesaikan pekerjaan?	4 33%	8 67%
PX <sub>23</sub> . Apakah setelah mengikuti pelatihan, Anda merasakan bahwa Anda memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang lebih baik dari sebelumnya?	6 50%	6 50%

Sumber: Wawancara dengan responden (2017)

Dari hasil wawancara terkait pendidikan dan pelatihan (diklat) yang penulis lakukan, sebagian karyawan pada Unit Penjualan yang diwawancarai belum mengetahui hubungan diklat dengan kinerja Unit Penjualan PT AIND. Sebagian

karyawan di unit ini juga mengaku tidak memperoleh manfaat yang besar setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pendidikan dan Pelatihan di perusahaan.

**Tabel 5.** Wawancara dengan Karyawan PT AIND: Komitmen

Pertanyaan	Jawaban Responden	
	Ya	Tidak
PX <sub>31</sub> . Apakah komitmen dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja?	3 25%	9 75%
PX <sub>32</sub> . Apakah berat bagi Anda untuk meninggalkan perusahaan ini meskipun Anda menginginkannya?	6 50%	6 50%
PX <sub>33</sub> . Apakah Anda merasa akan terlalu banyak kehidupan Anda yang terganggu jika Anda memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang?	6 50%	6 50%

Sumber: Wawancara dengan responden (2017)

Sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi karyawan PT AIND yang tergabung pada Unit Penjualan belum dikaitkan dengan kinerja di Unit Penjualan.
- 2) Diklat karyawan PT AIND yang tergabung pada Unit Penjualan belum dikaitkan dengan kinerja di unit penjualan.
- 3) Komitmen karyawan PT AIND yang tergabung pada Unit Penjualan belum dikaitkan dengan kinerja di Unit Penjualan.

Dari latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dirumuskan permasalahan yaitu “Apakah motivasi kerja, diklat, komitmen karyawan berpengaruh pada kinerja Unit Penjualan PT AIND”. Mengingat luasnya permasalahan ini, maka permasalahan yang akan diteliti dapat difokuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja Unit Penjualan PT AIND
- 2) Bagaimana pengaruh diklat pada kinerja Unit Penjualan PT AIND
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen pada kinerja Unit Penjualan PT AIND
- 4) Bagaimana motivasi, diklat dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh pada kinerja Unit Penjualan PT AIND

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini untuk bahan evaluasi bagi ma-najer penjualan pada PT AIND dan untuk referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan pengaruh motivasi, diklat dan komitmen terhadap kinerja tim penjualan.

## 2. KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi

unsur pembangkitan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016:322). Robbins and Judge (2013:202) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi umum berkaitan dengan usaha menuju tujuan apa pun, yang akan kita persempit fokus pada tujuan organisasi untuk mencerminkan keterkaitan pada perilaku dalam bekerja. Robbin and Coulter (2012: 431) mengemukakan Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs Theory*) dari Abraham Maslow mengemukakan hipotesis bahwa di dalam setiap manusia, ada hierarki lima kebutuhan. Teori kebutuhan yang diajukan oleh McClelland dalam Robin and Judge (2013:207):(1) *Need for achievement (nAch)* atau kebutuhan pencapaian adalah dorongan untuk mencapai kesempurnaan atau untuk mencapai standar (2) *Need for power (nPow)* atau kebutuhan kekuatan atau kekuasaan yang merupakan kebutuhan untuk mendorong seseorang bertindak dengan cara yang tidak seharusnya mereka lakukan (3) *Need for affiliation (nAff)* atau kebutuhan hubungan adalah keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal atau hubungan yang bersahabat dan dekat.

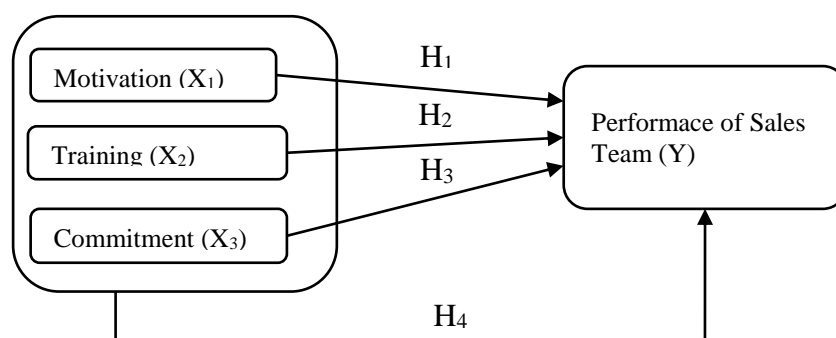
Diklat adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Sutrisno, 2016:68). Menurut Noe (2010:5) pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi ini meliputi: (1) *Knowledge/pengetahuan* (2) *Skills /keterampilan* dan (3) *Behaviors* perilaku. Ketiganya merupakan hal yang penting untuk menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins and Judge, 2013:75). Meyer and Allen

dalam Wibowo (2016:431) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: (1) *Affective commitment* (komitmen afektif) mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada organisasi, diidentifikasi dengan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena pekerja ingin melakukannya. (2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja dengan

komitmen berkelanjutan yang tinggi tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. (3) *Normative commitment* (komitmen normatif) mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan kerangka berpikir yang mencakup variabel motivasi, diklat, komitmen dan kinerja karyawan seperti yang disajikan pada Gambar 1. di berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah penulis baca dan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: H<sub>1</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) H<sub>2</sub> : Diklat (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) H<sub>3</sub> : Variabel Komitmen (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) H<sub>4</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>), Diklat (X<sub>2</sub>) dan Komitmen (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada unit penjualan PT AIND yang berada di kantor pusat di Jakarta maupun yang berada di

kantor perwakilan di seluruh Indonesia berjumlah 67 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kriteria yang dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan pada unit penjualan PT AIND.

Setelah data dikumpulkan dari seluruh subyek penelitian, selanjutnya dianalisis untuk menguji hipotesis. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif variabel, uji kualitas instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji determinasi, uji F dan uji t), analisis korelasi antar variabel dan analisis korelasi antar variabel.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kantor perwakilan PT AIND di Indonesia berkedudukan di Jakarta Selatan dan mempunyai kantor perwakilan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia yaitu: Medan, Padang, Pekanbaru, Jambi, Palembang, Lampung, Pontianak, Bandung, Makassar, Manado, Semarang, Solo, Yogyakarta, Purwokerto, Surabaya, Malang, Banjarmasin, Balikpapan, Denpasar dan Mataram. Karyawan yang tergabung pada unit penjualan PT AIND megunjungi profesional di bidang kesehatan seperti dokter, perawat maupun apoteker di rumah sakit dan berbagai klinik.

Uji validitas butir-butir pertanyaan dari Variabel Motivasi, Variabel Diklat dan Variabel Komitmen dilakukan dengan program SPSS versi 24. Dari semua butir pernyataan yang diuji untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ), Komitmen ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) adalah valid yang dapat dilihat bahwa semua r hitung lebih besar

dari r tabel (0.2404) dengan tingkat signifikan 0.05. Uji Reliabilitas diperoleh Nilai *Cronbach's Alpha* dari Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ), Komitmen ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) semua lebih besar dari r tabel (0.2404) dengan tingkat signifikan 0.05. Hasil Uji Normalitas data penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.176 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil Uji Multikolinearitas dari variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0.372 Diklat ( $X_2$ ) 0.385 dan Komitmen ( $X_3$ ) 0.752. Semua nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas. Hasil Uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa Nilai signifikansi variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0.521 Diklat ( $X_2$ ) 0.962 Komitmen ( $X_3$ ) 0.720 lebih besar dari 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel bebas.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error			
	(Constant)	<b>0.479</b>	0.447		
<b>Motivasi (<math>X_1</math>)</b>	<b>0.438</b>	0.162	0.357	2.701	0.009
<b>Diklat (<math>X_2</math>)</b>	<b>0.363</b>	0.118	0.399	3.071	0.003
<b>Komitmen (<math>X_3</math>)</b>	<b>0.079</b>	0.073	0.100	1.074	0.287

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda pada Tabel 6. di atas, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0.479 + 0.438 X_1 + 0.363 X_2 + 0.079 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja karyawan;  $X_1$  = Variabel Motivasi; a= Konstanta;  $X_2$  = Variabel;  $X_3$ = Variabel Kinerja karyawan Diklat;  $\beta_1$   $\beta_2$   $\beta_3$  = Koefisien regresi;  $\varepsilon$ = eror.

Uji Determinasi menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.012

sama dengan 1,2% yang mengandung arti bahwa motivasi, diklat dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sebesar 1,2 %. Sedangkan sisanya (100% - 1,2% = 98,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Menggunakan program SPSS versi 24, diperoleh hasil uji-F dengan nilai F hitung 30.249 lebih besar dari F tabel sebesar 2,75 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t yang telah dilakukan menghasilkan t hitung untuk Motivasi ( $X_1$ )

2,701, Diklat ( $X_2$ ) 3.071, Komitmen ( $X_3$ ) 1,074, nilai t hitung untuk  $X_1$  dan  $X_2$  lebih besar tabel 1,998 sedangkan untuk  $X_3$  lebih kecil dari t tabel.

Kekuatan hubungan antara Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Diklat ( $X_2$ ), Komitmen ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) dianalisis dengan menentukan koefisien korelasi antar variabel. Hasil analisis korelasi antar variabel menghasilkan koefisien korelasi untuk Motivasi ( $X_1$ ) 0.717 Diklat ( $X_2$ ) 0.723 Komitmen ( $X_3$ ) 0.453. Korelasi antara Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) sebesar 0.717 artinya terdapat korelasi yang tinggi antara kedua variabel ini sesuai dengan kriteria dari Diposumarto (2012 : 69), korelasi dikatakan “tinggi” dengan koefisien korelasi antara 0.6 - 0.799. Korelasi antara Diklat ( $X_2$ ) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0.723 artinya terdapat korelasi yang tinggi antara kedua variabel ini. Korelasi antara Variabel Komitmen ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) sebesar 0.453 artinya terdapat korelasi yang cukup tinggi antara kedua variabel ini sesuai dengan kriteria dari Diposumarto (2012 : 69), korelasi dikatakan “cukup tinggi” dengan koefisien korelasi antara 0.4 - 0.599.

Untuk mengetahui korelasi antar dimensi, dilakukan uji korelasi antar dimensi dengan menggunakan SPSS versi 24. Korelasi Variabel Diklat pada Dimensi Perilaku menunjukkan hubungan yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal dengan koefisien korelasi sebesar 0.694.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian pada bab sebelumnya dan pengujian data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. Semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Unit

Penjualan PT AIND. 2) Variabel Diklat secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. Semakin meningkatnya pengetahuan, ketrampilan dan perilaku dari hasil diklat akan meningkatkan kinerja karyawan pada Unit Penjualan PT AIND. 3) Variabel Komitmen secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. 4) Ketiga variabel bebas yaitu Variabel Motivasi, Variabel Diklat, dan Variabel Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. 5) Variabel Motivasi mempunyai korelasi yang tinggi dengan Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. 6) Variabel Diklat mempunyai korelasi yang tinggi dengan Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. 7) Variabel Komitmen mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan Variabel Kinerja pada karyawan yang bekerja pada Unit Penjualan PT AIND. 8) Dimensi Kebutuhan Kekuasaan pada Variabel Motivasi mempunyai korelasi yang tinggi dengan Dimensi Kemampuan Konseptual pada Variabel Kinerja. 9) Dimensi Perilaku pada Variabel Diklat mempunyai hubungan korelasi yang tinggi dengan Dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal pada Variabel Kinerja.

Dari simpulan pada penelitian ini dapat disarankan kepada para manajer Unit Penjualan di PT AIND sebagai berikut: 1) Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja, sehingga dapat disarankan kepada para manajer penjualan di PT AIND perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan motivasi dari karyawan pada Unit Penjualan supaya dapat meningkatkan

kinerja karyawan di Unit ini. 2) Variabel Diklat secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja, sehingga dapat disarankan kepada para manajer penjualan di PT AIND perlu mempertimbangkan untuk menambah diklat dari karyawan pada Unit Penjualan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan di Unit ini. 3) Variabel Motivasi, Diklat dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Variabel Kinerja, sehingga dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja diperlukan peningkatan motivasi, penambahan diklat dan peningkatan komitmen secara

bersama-sama. 4) Untuk meningkatkan kinerja khususnya pada Dimensi Kemampuan Konseptual, para manajer di Unit Penjualan perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan Dimensi Kebutuhan Kekuasaan pada Variabel Motivasi dengan memberikan wewenang yang lebih kepada para karyawannya. 5) Untuk meningkatkan kinerja khususnya pada Dimensi Kemampuan Hubungan Interpersonal, para manajer di Unit Penjualan perlu menambah pendidikan dan pelatihan untuk para karyawannya khususnya yang berkaitan dengan Dimensi Perilaku.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Diposumarto, Ngadiono Surip. (2012). *Metodologi Penelitian: Teori dan Terapan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Noe, Raymond A. (2010). *Employee Training and Development*. Fifth Edition. The Ohio State University.
- Robbins, Stephen P. and A. Jugde (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Robbin, Stephen P and Mary Coulter. (2012). *Management*. Eleventh edition. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Sutawidjaya, Achmad H, Rosalendro Eddy Nugroho, Masyhudzulkhak. (2015). *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. LP2S. Bogor.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-8. PrenadaMedia Group. Jakarta.
- Salah, Mohammed Raja Abulraheem. (2016). *The Influence of Rewards on Employees Performance*. British Journal of Economics, Management & Trade. 13(4): 1-25, 2016, Article no.BJEMT.25822. ISSN: 2278-098X. Sciencedomain International.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan 10. Raja Grafindo Persada. Jakarta.