

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KIERJA
APARATUR SIPIL NEGARA
(STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROV. JAWA BARAT)**

***THE EFFECT OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY ON DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROV. JAWA BARAT)***

Zahra Dzakiah¹, Ary Ferdian S.T., M.M.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

zahraakudo@student.telkomuniversity.ac.id, aryferdian@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten adalah organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja dan kompetensi yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pelatihan, dan komitmen organisasi. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan kausal, lalu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* berjumlah sebanyak 100 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berada pada tingkat yang "Tinggi". Pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang didapat sebesar 94,8%. Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas metode dan pemenuhan syarat peserta pelatihan, menegaskan ketegasan organisasi agar pegawai menjadikan organisasi sebagai landasan dalam bertindak, serta mengevaluasi tempo kerja agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Kata Kunci : Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

An organization with quality and competence human resource is an organization that has good employees with good performance and competence. Factors that affect employee performance include training and organizational commitment. This study aims to measure the effect of training and organizational commitment on employee performance at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Jawa Barat. This research uses quantitative methods with descriptive and causal analysis methods, then uses multiple linear regression analysis techniques, with the sampling technique using simple random sampling of 100 respondent. The result of the study indicate that the variables of training, organizational commitment, and employee performance are at the "High Level". The effect of training and organizational commitment on employee performance is 94.8%. The result of the research are expected to be used to improve the quality of training methods and fulfillment of the participants, organizational firmness so that the organization acts as a basis for employee's action. As well as the tempo of work so that work can be completed on time.

Keywords : Training, Organizational Commitment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pelayanan publik praktik good governance yang dinilai sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik karena dapat membantu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. (Siti, 2018). Peranan aparatur sipil negara atau SDM pada instansi pemerintah atau dinas, maupun perusahaan, sudah seharusnya menjadi inti dari segala sesuatu yang dijalankan instansi itu sendiri, peranan manusia, peranan pekerja, peranan inovatif tetap menjadi inti dari semua itu. (Gini, 2018). Perusahaan akan menjadi kuat jika SDM yang dimilikinya tepat, sebagaimana SDM dalam perusahaan sudah seharusnya memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat mengikuti sekaligus berkontribusi lebih baik pada perusahaan, dan bagaimana praktisi SDM maupun HR Manajemen berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi kekuatan tersendiri bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ada. Kinerja karyawan yang baik, akan menjadi sebuah kekuatan pada perusahaan, dan meningkatkan efisiensi perusahaan secara menyeluruh. (Pawirosumarto et al., 2017).

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui program pelatihan perusahaan yang dinilai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Pousa et al., 2017). Perusahaan perlu memperhatikan pelatihan yang ada pada perusahaannya dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, guna meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut (Marsoit et al., 2017). Dengan dilakukannya program pelatihan, perusahaan berharap akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan perusahaan sekaligus mewujudkan tujuan karyawan. (Noe dalam Kasmir, 2016).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan yang secara substansial, nilai yang diadopsi karyawan dari perusahaan dapat mempengaruhi integritas karyawan (Hendri, 2019). Komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan akan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan dan juga akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2017:110).

Pelatihan dan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dinilai dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas maupun operasional perusahaan dengan baik. Secara umum pelatihan yang ada pada perusahaan merupakan bentuk dari kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan juga salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat menjadi outcome yang baik pula bagi perusahaan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan mengidentifikasi lebih lanjut mengenai pelatihan, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional secara individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi. (Normi, 2018:5).

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah tuntutan bagi organisasi, guna membentuk SDM yang tangguh dan profesional. (Normi, 2018:97). Pelatihan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses usaha yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang digunakan untuk mengatasi kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. (Lubis et al., 2018)

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang akan tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari perusahaan, dan bertahan di perusahaan. Priansa (2017:111)

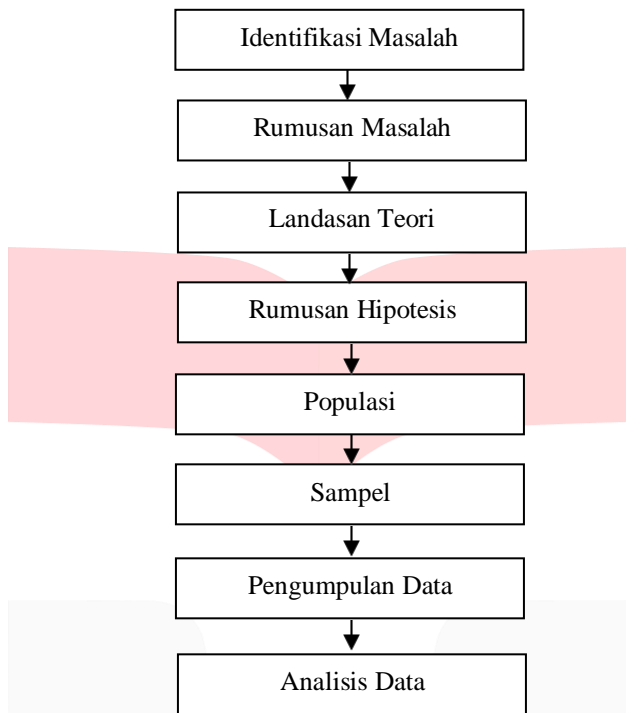
2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil tentunya sudah melalui tahapan proses manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Edison et al. (2016:191)



3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, mengambil teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 responden dari total 130 populasi pegawai Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama 9 bulan dari mulai tanggal 3 Maret 2020 sampai dengan 10 Desember 2020. Tahapan penelitian yang dilakukan dapat dilihat proses nya sebagai berikut :



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari menentukan topik penelitian, selanjutnya proses identifikasi dan merumuskan masalah berdasarkan fenomena berdasarkan data, bukti atau fakta yang berada di lapangan. Lalu proses perumusan hipotesis penelitian yang mengacu pada variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya proses mencari tahu jumlah populasi dari objek yang digunakan, dilanjutkan proses menentukan sampel yang diambil dari populasi objek untuk digunakan pada penelitian. Selanjutnya, tahapan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada sampel, dan juga hasil wawancara. Data sekunder penelitian diperoleh dari jurnal, buku, artikel, dan data internal perusahaan. Dari data yang telah terkumpul lalu dideskripsikan melalui penyajian data. Peneliti selanjutnya melakukan analisis data yang telah terkumpul untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis diterima atau ditolak. Tahapan terakhir dari penelitian ini adalah hasil penelitian dimana hasilnya dibuat kesimpulan dan saran mengacu pada data yang telah diteliti.

4. Pembahasan dan Hasil

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Pelatihan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Tujuan dan Sasaran	78,1	Tinggi
2.	Pelatih	74,3	Tinggi
3.	Materi	75,4	Tinggi
4.	Metode	74,1	Tinggi
5.	Peserta	74,1	Tinggi
Rata – rata		74,66	Tinggi

Pada penelitian mengenai variabel pelatihan ini, dimensi tujuan dan sasaran memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 78,1% yang berarti Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat memiliki tujuan dan sasaran yang tinggi untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu pada dimensi metode dan dimensi peserta sebesar 74,1%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika perusahaan dan karyawan perlu untuk bekerjasama untuk dapat lebih meningkatkan metode yang digunakan untuk memudahkan peserta dalam melaksanakan pelatihan.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Komitmen Afektif	78,5	Tinggi
2.	Komitmen Berkelanjutan	76,4	Tinggi
3.	Komitmen Normatif	75,72	Tinggi
Rata – rata		76,9	Tinggi

Pada penelitian mengenai variabel komitmen organisasi ini, dimensi komitmen afektif memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 78,5% yang berarti Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat memiliki komitmen afektif yang baik. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu pada dimensi komitmen normatif sebesar 75,72%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika perusahaan dan karyawan perlu untuk bekerjasama untuk dapat lebih meningkatkan komitmen pada perusahaan agar perusahaan bisa menjadi lebih baik.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Target	77	Tinggi
2.	Kualitas	77,35	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	74,8	Tinggi
4	Taat Asas	76,1	Tinggi
Rata – rata		76,3	Tinggi

Pada penelitian mengenai variabel kinerja karyawan ini, dimensi kualitas memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 77,35% yang berarti Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat memiliki kualitas kerja dari para karyawan sudah baik. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu pada dimensi waktu penyelesaian sebesar 74,8%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika perusahaan dan karyawan perlu untuk bekerjasama untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pada perusahaan agar perusahaan bisa menjadi lebih baik.

d. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

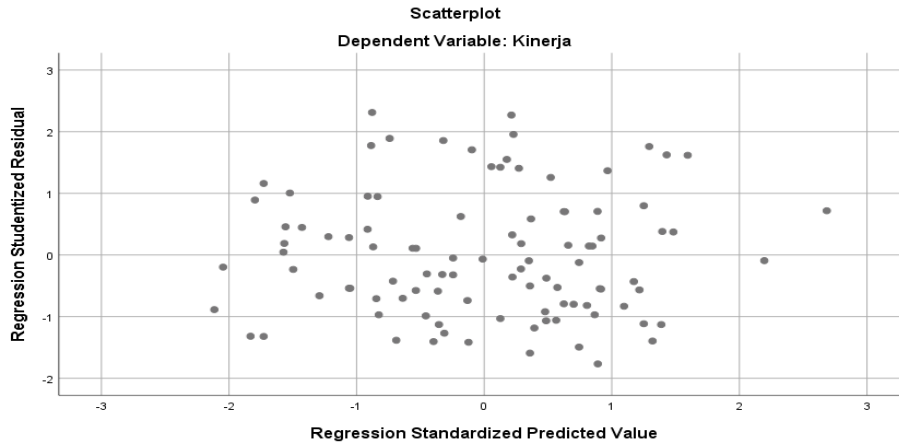
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36635134
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.060
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

d. This is significance.

Hasil uji normalitas yaitu, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Dan, menurut Widodo (2017), mengatakan bahwa data terdistribusi normal apabila bersignifikansi > 0,05, maka data yang telah diolah oleh penulis dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Scatterplot

Visualisasi scatterplot untuk data penelitian menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena gambar tersebut menjelaskan jika data menyebar atau tidak berkumpul pada satu titik.

f. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.461	.300		-1.534	.128		
	Pelatihan	.341	.128	.175	2.661	.009	.122	8.166
	Komitmen	.846	.069	.808	12.258	.000	.122	8.166

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji kedua variabel diatas, diketahui bahwa kedua variabel yaitu variabel pelatihan dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi < 0,1 sehingga dapat disimpulkan pada hasil uji ini, bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

g. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.461	.300		-1.534	.128		
	Pelatihan	.341	.128	.175	2.661	.009	.122	8.166
	Komitmen	.846	.069	.808	12.258	.000	.122	8.166

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan peneliti, November (2020)

Dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,461 + 0,341 X1 + 0,846 X2$$

Berdasarkan persamaan berikut, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = -0,461, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dianggap nol, maka variabel Kinerja Karyawan sama dengan sebesar -0,461.
2. Koefisien X1 ($b1$) = 0,341, menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, dan jika variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,341.
3. Koefisien X2 ($b2$) = 0,846, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, dan jika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,846.

h. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.461	.300		-1.534	.128
X1	.341	.128	.175	2.661	.009
X2	.846	.069	.808	12.258	.000

a. Dependent Variabel: Y

Dapat dilihat bahwa t_{hitung} pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,661 dengan nilai signifikansi 0,009. Maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,661 > 1,984$. Dan, dapat disimpulkan bahwa : H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa t_{hitung} pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,258 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,258 > 1,984$. Dan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

i. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3399.176	2	1699.588	891.981	.000 ^b
Residual	184.825	97	1.905		
Total	3584.001	99			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 891,981 dan $F_{tabel} = n - (K+1) = 100 - (2+1) = 97$ sebesar 3,09, dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $891,981 > 3,09$. Pada tingkat *error* 5% dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan artinya terdapat pengaruh simultan dari variabel Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

j. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.947	1.380

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,974. Sedangkan nilai R *square* sebesar 0,948 atau 94,8%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 94,8%, berarti variabel bebas Pelatihan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat sebesar 94,8%. Dan, sementara 5,2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mendukung penjelasan hasil koefisien korelasi tersebut, dengan hasil R sebesar 0,974 termasuk kedalam kategori sangat kuat.



Referensi

- [1] Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (Cetakan Pertama)*. Bandung : Alfabeta
- [2] Gini, H. (2018, 7 Juni). *Revolusi Industri 4.0, Wapres JK: Peran SDM Tetap Jadi Inti*. Okezone Economy [online]. Tersedia : <https://economy.okezone.com/read/2018/06/07/320/1907666/revolusi-industri-4-0-wapres-jk-peran-sdm-tetap-jadi-inti> [25 Januari 2020]
- [3] Hendri, M. (2019). *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*. Retrieved from *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Lubis, Y., Hermanto, B., Edison, E. (2018). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- [6] Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disipli Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*, 5(3), 4285-4294. Retrieved from *Jurnal EMBA*.
- [7] Normi, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : Expert.
- [8] Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia*, 59(6), 1337- 1358. Retrieved from *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- [9] Pousa, C., Mathieu, A., & Trépanier, C. (2017). *Managing frontline employee performance through coaching: does selling experience matter?* 35(2), 220-240. Retrieved from *International Journal of Bank Marketing*. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2016- 0005>
- [10] Priansa, D., J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- [11] Siti, K. (2018, 2 November). *Pentingnya Pelayanan Publik dalam “Good Governance”*. Kompasiana [online]. Tersedia : https://www.kompasiana.com/sitikarlina1271/5dbd666a097f360fa2016392/pentingn_ya-pelayanan-publik-dalam-good-governance# [23 Januari 2020]