

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**BARLIANTA BHRUM
2018. MM.1. 1362**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**BARLIANTA BHRUM
2018. MM.1. 1362**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh :

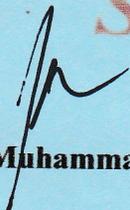
BARLIANTA BHRUM
2018. MM.1. 1362

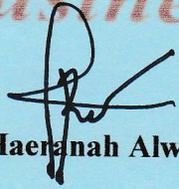
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 26 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

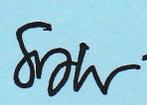

Dr. Hj. Haerahan Alwany, S.E., M.M

Mengetahui :

~~Direktur PPS STIE Nobel Indonesia~~

Ketua Prodi Magister Manajemen

~~~~
Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING, DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Nama Mahasiswa : Barlianta Bahrum
NIM : 2018. MM.1. 1362
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Hj. Haerannah Alwany, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

Tanggal Ujian : 26 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 389/PPS/STIE-NI/III/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021



BARLIANTA BAHRUM
2018. MM.1. 1362

ABSTRAK

BARLIANTA BHRUM (2018. MM.1. 1362), Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh : Muhammad Idris dan Haeranah Alwany).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) Pendidikan, pelatihan, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. 2) Pendidikan, pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. 3) Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan mengambil semua populasi sebanyak 38 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan, dan komitmen akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebesar 95,5%.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Komitmen, dan Kinerja



ABSTRACT

Barlianta Bahrum (2018. MM.1. 1362), *The Effect of Education, Training, and Commitment toward Employee Performance at the Office of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency* (supervised by Muhammad Idris and Haeranah Alwany).

This study aims to analyze the effect of (1) education, training, and commitment partially on the performance of the employees of the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Service (2) Simultaneously education, training and commitment to the performance of the employees of the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Service (3) Which variable has the most influence on the performance of the employees of the Office of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted on employees of the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency. Sampling using saturated sampling technique (census) by taking all populations of 38 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially shows that the education variable has a dominant effect on employee performance, this shows that the higher education will further improve the performance of employees at the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Service (2) partially shows that the training variable has an effect. on employee performance, this shows that the more training that is followed will further improve the performance of employees at the Polewali Mandar Regency Population and Civil Registration Service (3) partially shows that the commitment variable affects employee performance, this shows that the higher the commitment, the more increasing the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency (4) simultaneously shows that the variables of education, training, and commitment have an effect on employee performance which means that increased education, training and training, and commitment will affect the increase in employee motivation at the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency by 95.5%.

Keywords : *Education, Training, Commitment, and Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puja dan puji bagi Sang pemilik Kesempurnaan dan pemilik Keindahan Allah SWT karena atas Cinta, Rahmat dan Hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis sehingga dapat merampungkan penulisan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”. Shalawat dan Salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sang revolusioner sejati semoga kita semua dapat istiqomah dan mendapat syafaatnya.

Berbagai kesulitan dan tantangan penulis hadapi dalam penyusunan tulisan ini, namun berkat berbagai dukungan dari berbagai pihak disertai dengan kerja keras, kesabaran, dan doa sehingga kesulitan serta hambatan dapat dilalui. Ucapan terima kasih dan cinta kasih penulis persembahkan kepada :

Ayahanda Ir. H. Bahrum Bando, MM dan Ibunda Hj. Farida Tirani, yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, curahan perhatian, motivasi hidup disertai doa sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Kepada istriku tercinta Andi Wirawati Pirzan, S.Pt, M.Si yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, perhatian dan kasih sayangnya beserta anak-anakku tercinta.

Tesis ini adalah sebuah bukti nyata keseriusan penulis menyelesaikan studi di STIE Nobel Indonesia Makassar. Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.M dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada :

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan,

motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K.,C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang selalu mensupport.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Rahmat dan Hidayah-Nya senantiasa selalu menyertai kita disetiap harinya.

Aamiin Ya Rabbal Alamin

Makassar, Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Pendidikan	7
2.3. Pelatihan	16
2.4. Komitmen.....	30

2.5. Kinerja.....	37
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual.....	41
3.2. Hipotesis Penelitian	43
3.3. Devinisi Operasional Variabel	43
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
4.3. Populasi dan Sampel	45
4.4. Skala dan Pengukuran Data.....	46
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	46
4.5.1. Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	47
4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>).....	48
4.6. Metode Pengumpulan Data	48
4.7. Teknik Analisa Data	49
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	52
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
5.3. Uji Kualitas Data	62
5.4. Pengujian Hipotesis	68
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	80
6.2. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	105
DOKUMENTASI.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	53
5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	55
5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
5.5. Deskripsi Responden Terhadap Pendidikan	59
5.6. Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan	60
5.7. Deskripsi Responden Terhadap Komitmen	61
5.8. Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1).....	63
5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	63
5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X_2).....	64
5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
5.13. Hasil Uji Reliabilitas	65
5.14. Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	67
5.15. Hasil Regresi Berganda	68
5.16. Hasil Uji F.....	69
5.17. Hasil Uji Parsial	70
5.18. Hasil Uji Beta.....	71
5.19. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
5.1 Uji Normalitas Data	66
5.2 Hasil Uji Glejser	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Uji Validitas Item ($r > 0.320$)	85
1. Validitas X1	85
2. VALIDITAS X2	85
3. Validitas x3	86
4. Validitas y	86
B. Uji Validitas Item ($r > 0.320$)	87
1. Reliabilitas x1	87
2. Reliabilitas x2	87
3. Reliabilitas x3	88
4. Reliabilitas y	88
C. Uji Statistik Deskriptif (Responden dan Item)	89
1. Deskriptif Responden	89
2. Deskriptif Item Pernyataan	91
D. Uji Statistik Deskriptif (Responden dan Item)	94
1. Uji Normalitas	94
2. Uji Multikolinearitas \square nilai vif < 10.00	95
3. Uji Heteroskedastisitas	96
E. Uji Hipotesis	97
1. Uji t \square t tabel = 1.690	97
2. Uji f \square f tabel = 2.86	98
3. Uji Koefisien Regresi x1, x2, x3 \square y	98
F. Kuesioner Penelitian	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kinerja pegawai perusahaan/organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan adanya komitmen kerja. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja, membangun team work masih rendah, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap organisasi.

Pendidikan merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai

bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2010) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2011) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2009) berpendapat bahwa

komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah pendidikan, pelatihan, dan komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah pendidikan, pelatihan, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya dan melengkapi khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
- b. Memberikan masukan mengenai pendidikan, pelatihan, dan komitmen sehingga memberikan upaya peningkatan kesadaran bahwa variabel ini merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pegawai dan instansi untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan, dan komitmen untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini yang bisa dijadikan sebagai rujukan dan pembanding, secara singkat dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Haedar (2009) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasjrif S (2010) dengan judul “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”. Penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja, dan kompensasi yang dimaksud dalam model mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Saiful A (2010) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai”. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Natsir (2011) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian membuktikan bahwa hubungan kerja memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5. Indira Latanro (2009) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.2. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2010) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2011) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2008) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi.

Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada berbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;

2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Selanjutnya bentuk-bentuk latihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2008) antara lain adalah :

1. Latihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Latihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*;

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Latihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Latihan jabatan khusus(*vestibules training*)

Latihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Latihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

Simamora (2010) mengemukakan bahwa pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian yaitu :

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2010) antara lain sebagai berikut :

1. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
2. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.
3. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani

tugas pegawainya.

4. Menurunnya angka kecelakaan.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan sistem penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat (2009) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Peserta, pendidikan, dan pelatihan. Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.
2. Instruktur. Merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari tubuh organisasi maupun luar organisasi.
3. Masa pendidikan dan pelatihan. Lamanya masa pendidikan dan pelatihan

tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar dari pada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan.

4. Bahan pendidikan dan pelatihan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan, dan referensi. Akan tetapi hala-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.
5. Proses pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.
6. Fasilitas pendidikan dan pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus sistem penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi seperti :

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan melalui :

- a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis

kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.

- b. Menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.
 - c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan.
 - d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan.
 3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberi ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketinggian kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi supaya lebih teoritis dan pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (2008), pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan tidak dengan hanya melalui hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan pelatihan dan pengembangan menurut Siagian (2006) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2010) pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan - kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari pentingnya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggung

jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarananya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan. Sastrohadwiryo (2012) mengemukakan diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu diklat umum, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. Pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggung jawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

2.3. Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2010) menyatakan usaha memperbaiki kualitas

sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2011) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoha (2010) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada berbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

B. Bentuk-Bentuk Latihan dan Pendidikan

Selanjutnya bentuk-bentuk latihan dan pendidikan yang dapat diselenggarakan terhadap pegawai negeri, menurut Thoha (2010) adalah :

1. Latihan pendidikan dasar (*pre-entry training*)

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan. Latihan semacam ini biasanya masih bersifat memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan ditangani nantinya. Latihan-latihan dasar ini sesuai untuk calon-calon pegawai sebelum menjadi pegawai negeri, dalam rangka memberikan orientasi, menyelesaikan masa calonnya, dan membekali mereka dengan pengetahuan dasar mengenai jenis pekerjaan.

2. Latihan setelah bekerja atau "*post-entry training*" atau istilah lain "*in service training*"

Latihan ini diberikan kepada pegawai-pegawai yang telah bekerja atau yang telah menduduki pos pekerjaannya. Latihan semacam ini ditujukan untuk mempertinggi mutu pelaksanaan tugas pekerjaan, atau untuk mempersiapkan diri bagi pelaksanaan tugas-tugas tertentu pada umumnya dan kemajuan pegawai yang bersangkutan pada khususnya.

3. Latihan jabatan khusus (*vestibules training*)

Latihan semacam ini diperuntukkan guna mempersiapkan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu atau tugas khusus tertentu yang sebelumnya pegawai tersebut belum pernah mengerjakannya. Latihan ini sebenarnya sama dengan *in service training*, hanya saja mempunyai kekhususan tersendiri, dan tidak terlalu jauh berbeda dengan *vocational training*.

C. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Simamora (2010) mengemukakan bahwa pada hakekatnya tujuan pendidikan dan pelatihan secara luas dapat dikelompokkan ke dalam lima bagian, yaitu :

1. Memutakhirkan keahlian pegawai sejalan dengan perubahan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar pegawai bare untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
5. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2010:150) antara lain sebagai berikut :

1. Kenaikan produktivitas dan kualitas jumlah maupun kualitas mutu.
2. Kenaikan moral kerja. Apabila pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dengan semangat yang tinggi.
3. Menurunnya pengawasan. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai maka mengurangi beban pengawas untuk selalu membimbing dalam menangani tugas pegawainya.
4. Menurunnya angka kecelakaan.
5. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas pegawai. Hal ini memiliki hubungan dengan penggantian sementara pegawai yang tidak ada atau keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi sebagai lembaga pemerintahan sekaligus pertumbuhan pribadi pegawai.

Dengan mengetahui tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan seperti yang telah diuraikan maka memberi masukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif, maka harus dilaksanakan sistem penyelenggaraan pada semua unit sistem. Moekijat (2012) kunci keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Peserta, pendidikan, dan pelatihan. Dimana dalam hal ini haruslah dilakukan seleksi pengikut pendidikan dan pelatihan apabila ingin memperoleh hasil yang menguntungkan.
2. Instruktur, merupakan tokoh penting dalam penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Seorang instruktur atau pengajar yang cakap dan berkompeten memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya pendidikan dan pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat diperoleh dari tubuh organisasi maupun luar organisasi.
3. Masa pendidikan dan pelatihan. Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung pada tingkat kecakapan yang akan diperoleh peserta, kemampuan belajar dari pada pengikut pendidikan dan pelatihan dan media pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan.

4. Bahan pendidikan dan pelatihan. Biasanya diinginkan bahan tertulis sebagai instruksi, pemeriksaan dan referensi. Akan tetapi hal-hal dimana kursus bersifat khusus, maka sebaiknya bahan yang digunakan bersifat khusus juga.
5. Proses pendidikan dan pelatihan, yaitu bagaimana aktivitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan. Transformasi ilmu dan praktek harus berjalan mulus dan peserta juga harus leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam proses ini haruslah terdapat suasana tenang dalam belajar dan terdapat keleluasaan untuk berdiskusi.
6. Fasilitas pendidikan dan pelatihan, yaitu tersedianya sarana-sarana yang memadai dan tidak menurunkan semangat peserta pendidikan dan pelatihan, salah satunya adalah kondisi ruangan yang memadai.

D. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif haruslah sesuai dengan siklus sistem penyelenggaraan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti :

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan melalui :
 - a. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Dimana sebuah organisasi sebelum mengadakan pendidikan dan pelatihan haruslah melakukan perencanaan dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan oleh pegawai. Hasil dari analisis kebutuhan diklat tersebut merupakan masukan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan.

- b. Menetapkan tujuan pendidikan dan pelatihan yang merupakan perumusan kemampuan yang akan diharapkan dalam diklat yang akan berlangsung.
 - c. Pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan mengidentifikasi materi-materi apa saja yang dibutuhkan dalam pendidikan dan pelatihan.
 - d. Persiapan pelaksanaan diklat yaitu dengan menyusun jadwal program pendidikan dan pelatihan, seleksi dan pemanggilan peserta diklat, penyusunan materi, persiapan tenaga pengajar, penyiapan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan adalah kualitas dari pelaksanaan salah satunya adalah monitoring harian pelaksanaan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan merasa nyaman dalam mengikuti transformasi pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan dan pelatihan.
3. Evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Hal yang perlu dilakukan dalam tahap evaluasi adalah mengadakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan dan terhadap hasil dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberikan ketentuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis, dan pelatihan jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (2012) pentingnya diklat bagi pegawai. Diklat bertujuan agar pegawai dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang pegawai untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para pegawai.

Diklat merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Diklat tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan pelatihan dan pengembangan. Menurut Siagian (2012) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Gomes (2010), pendapatnya berbeda dengan dua ahli sebelumnya ia mengatakan bahwa istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Diklat dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan pegawai.

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat pegawai merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggung

jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarananya. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk membangun persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian, dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan. Sastrohadwiryo (2012) mengemukakan

diklat menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu diklat umum, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan.

Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Diklat bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Pelatihan adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah

memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu upaya dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Biasanya pelatihan dan pengembangan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki pembelajaran atas kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Widya (2011) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Antara pelatihan dan pengembangan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai satu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang tujuannya untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

Menurut Kadir (2010) kegiatan pendidikan yang diikuti oleh individu sumber daya manusia suatu organisasi dimaksudkan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang dunia kerja yang ditekuni. Kegiatan pelatihan yang diikuti dimaksudkan untuk dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian terhadap bidang-bidang kerja yang ditekuninya. Sedangkan kegiatan penataran

yang biasanya diikuti bertujuan untuk dapat memberikan tingkat perlengkapan dari suatu proses kegiatan pada unit kerja yang ditekuni.

Istilah pelatihan dan pengembangan, lazim digunakan atau diterapkan pada organisasi yang berkecimpung dalam bidang pendidikan, penyuluhan dan prestasi kerja. karena substansi dari materi pelatihan dan pengembangan tersebut untuk dapat memberikan tingkat pengembangan pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian, demikian pula untuk mampu menunjukkan penguasaan dan peragaan terhadap suatu unit bidang kerja yang ditekuni.

Soetarjo (2011) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah suatu bentuk kegiatan yang dapat mengembangkan dan memajukan potensi kerja individu sumber daya manusia menjadi individu yang dapat menerapkan fungsi-fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik pada unit kerjanya.

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumber manusia mencapai tujuan organisasi. Sudirman (2010) menyatakan bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik. Fungsi pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi.

Mulianto (2011) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dapat ditempuh melalui kegiatan pengembangan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sesuai dengan fungsinya. Sasaran dari suatu kegiatan pendidikan dalam prestasi kerja adalah memberikan peluang yang banyak kepada individu sumber daya manusia dalam mencerdaskan dirinya untuk gemar belajar, menuntut ilmu, dapat menambah pengetahuan dan wawasannya terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan dunia kerja yang dihadapinya.

Selain itu, Mulianto (2011) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja juga ditentukan oleh seberapa besar kontribusi penguasaan keterampilan yang diterapkan atau dikembangkan di dalam menciptakan diri seorang untuk dapat memiliki suatu keterampilan menurut bidang keahlian, kecekatan dan kecakapannya melakukan suatu kegiatan perbaikan, rekayasa ulang dan menemukan alternatif-alternatif yang konstruktif di dalam menciptakan keseimbangan kerja dan/atau solusi kerja.

Suatu kegiatan pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan penataran. Muliono (2011) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. Sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensinya dan efektifitas tindakan sari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja tutornya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan tutor mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Mulawarman (2010) menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu sumber daya manusia untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi individu sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga semestinya setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan prestasi kerja (Nugroho, 2011).

2.4. Komitmen

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan

efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter Mowday (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

a. Jenis Komitmen

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian :

1) Jenis Komitmen Menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 2012) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*.

Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

1. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2) Jenis Komitmen Organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah :

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

b. Menumbuhkan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya.

1) Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 2012).

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan

pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 2012).

Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 2012). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

3) Loyalitas Pegawai Terhadap Organisasi

Dalam mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan secara maksimal dari sumber daya yang ada, tentunya membutuhkan kerjasama dari setiap pegawai dan kinerja yang baik. Beberapa indikasi yang dapat diperhatikan ketika organisasi dikatakan berlajan baik dan terjadi hubungan yang harmonis antar masing-masing personel yang berada dalam organisasi, salah satunya adalah sikap loyalitas yang diberikan oleh personel (karyawan/pegawai) kepada organisasi. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada perusahaan atau organisasinya.

2.5. Kinerja

A. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Lebih lanjut lagi Veithzal Rival (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan

dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarnya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

B. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Melayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Tentang penilaian kinerja di tengah kompetisi yang global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan, hal ini dinyatakan oleh Henry Simamora (2011) Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan

atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam hal ini juga Mondy dan Noe yang dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Berdasarkan pengertian penilaian kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Dari hasil studi Lazer and Wikstrom (2012) terhadap penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA, yang dikutip oleh Veithzal Rivai (2011), aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

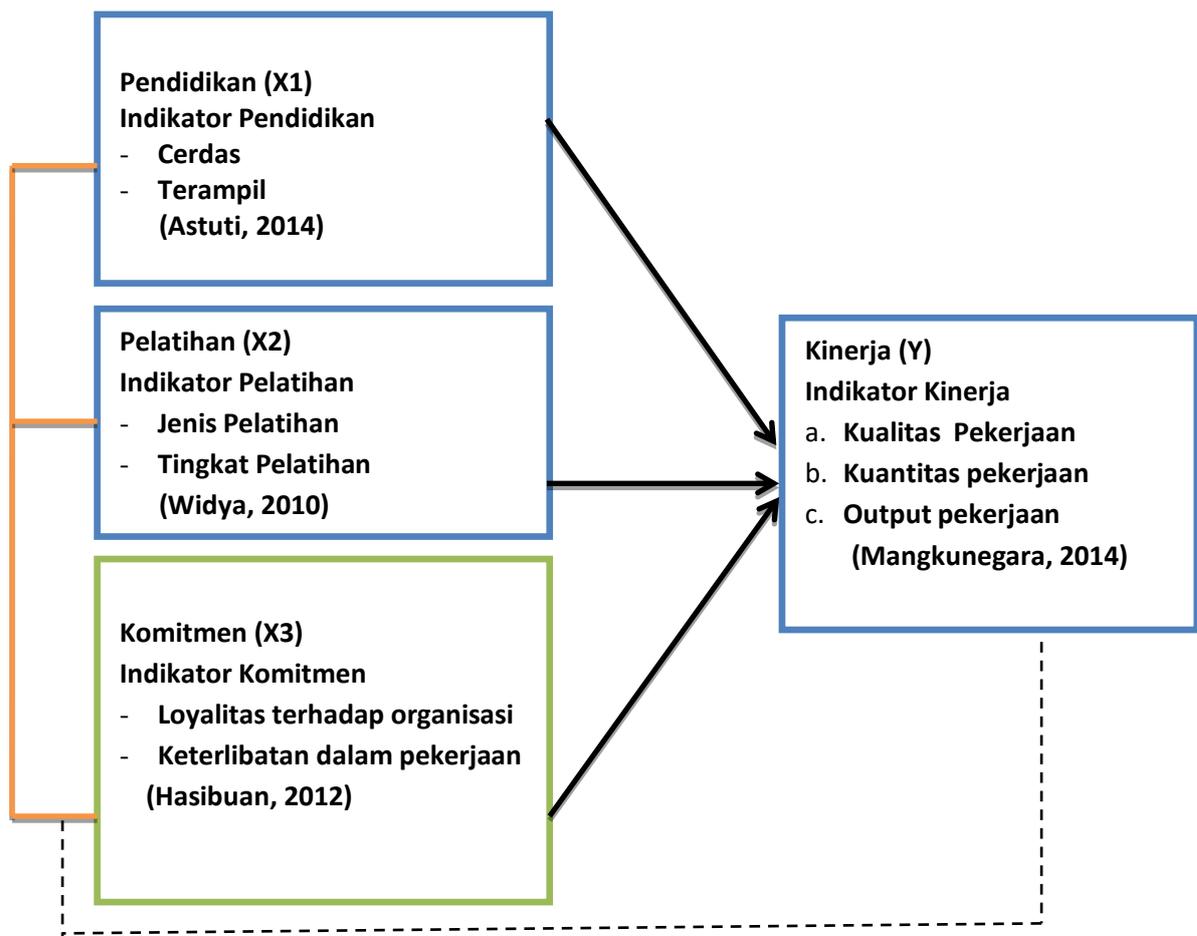
Pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

Pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu :



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan, pelatihan, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pendidikan, pelatihan, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel pendidikan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, dan komitmen sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X1, X2, X3, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan didefinisikan kemampuan pengetahuan yang di miliki pegawai sehingga membantu memudahkan dalam bekerja. Indikator pendidikan di ukur dengan dua indikator yaitu tingkat kecerdasan, pengalaman.
2. Pelatihan adalah peningkatan kemampuan dan keterampilan yang diikuti oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan diukur dengan dua indikator antara lain : tingkat pelatihan dan jenis pelatihan.

3. Komitmen adalah loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Komitmen diukur dengan indikator antara lain : loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan.
4. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan produktivitas yang ditetapkan (berkaitan dengan sistem dan standar yang digunakan organisasi) dalam periode tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator yaitu kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan dan output pekerjaan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang beralamat di Jalan Pancasila No. 3 Kelurahan Pekkabata Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 38 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 38 orang pegawai.

4.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut : (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut : Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2010).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting

dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu : (1) valid atau shahi ; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler., 2010). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of realiability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin

bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut :

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan

empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.

2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.7. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian gresilinier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah :

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Komitmen

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Pendidikan (X₁), Pelatihan (X₂), dan Komitmen (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja ASN (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui : Pendidikan (X₁), Pelatihan (X₂), dan Komitmen (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (n- k- 1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat

signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006).

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang bertugas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang.

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	47,4
2	Perempuan	20	52,6
Jumlah		38	100,00

Sumber : Hasil olah data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 38 responden dalam penelitian ini, terdapat 18 (47,4%) responden laki-laki sedangkan sisanya 20 (52,6%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan hampir sama jumlahnya. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	1	2,6
2	31 – 40 Tahun	30	78,9
3	41 – 50 Tahun	4	10,5
4	>50 Tahun	3	7,9
Jumlah		38	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 38 responden, 1 (2.6%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 30 (78.9%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun, 4 (10,5%) responden yang berusia antara 41 – 50 tahun dan 3 (7,9%) responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 31 – 50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan, dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai

sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	2	5,3
2	S1	23	60,5
3	Diploma Tiga	2	5,3
4	SMA	11	28,9
Jumlah		38	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Pada tabel 3 di atas tentang tingkat pendidikan responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 2 orang (5,3 %) adalah lulusan Magister (S2), 23 (60,5%) lulusan Sarjana (S1), pegawai dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (5,3%) dan SMA sebanyak 11 orang (28,9%). Dengan demikian presentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung motivasi kerja.

Di samping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainnya dalam rangka meningkatkan teknologi informasi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan motivasi kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Polewali Mandar pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi teknologi informasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sekarang ini sangat mendukung teknologi informasi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan motivasi kerja dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

4. Masa Kerja

Motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang

lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 4.

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	0	0
2	5 - 10 Tahun	6	15,8
3	10 - 20 Tahun	29	76,3
4	> 20 Tahun	3	7,9
Jumlah		38	100,00

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Data Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 38 responden terdapat 6 orang (15,8%) responden yang memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun, sebanyak 29 orang (76,3%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun dan 3 (7,9%) responden dengan masa kerja di atas 20 tahun, hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja respondenters konsentrasi di atas 5 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa

dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu, dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap motivasi kerja. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pendidikan (X1)

Deskripsi pendidikan didasarkan pada 2 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 2 pertanyaan tentang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5.5
Deskripsi Responden Terhadap Pendidikan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-Rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
Pendidikan (X1)	X1_1	3 (7.9%)	27 (71.1%)	4 (10.5%)	4 (10.5%)	0	38 (100%)	3,76
	X1_2	8 (21.1%)	20 (52.6%)	4 (10.5%)	6 (15.8%)	0	38 (100%)	3,79
Rata-Rata Pendidikan								3,75

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut : 1) mampu menganalisis setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 79%, ragu-ragu sebesar 10,5% dan tidak setuju sebesar 10,5%. 2) berpengalaman di bidang yang digeluti berdasarkan tingkat pendidikan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 53,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,75.

2. Pelatihan (X2)

Deskripsi pelatihan didasarkan pada 2 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 2 pertanyaan tentang pelatihan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 5.6
Deskripsi Responden Terhadap Pelatihan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-Rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
Pelatihan (X2)	X2_1	7 (18.4%)	23 (60.5%)	3 (7.9%)	5 (13.2%)	0	38 (100%)	3,84
	X2_2	3 (7.9%)	25 (65.8%)	9 (23.7%)	1 (2.6%)	0	38 (100%)	3,79
Rata-Rata Pelatihan								3,82

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut : 1) mengikuti berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 78,9%, ragu-ragu sebesar 7,9% dan tidak setuju sebesar 13,2%. 2) mengikuti pelatihan berjenjang, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju sebesar 73,7%, ragu-ragu sebesar 23,7% dan tidak setuju sebesar 2,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelatihan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,82.

3. Komitmen (X3)

Deskripsi komitmen didasarkan pada 2 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 2 pertanyaan tentang komitmen dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 5.7
Deskripsi Responden Terhadap Komitmen

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-Rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
Komitmen (X3)	X3_1	8 (21.1%)	22 (57.9%)	7 (18.4%)	0	1 (2.6%)	38 (100%)	3,95
	X3_2	6 (15.8%)	24 (63.2%)	4 (10.5%)	4 (10.5%)	0	38 (100%)	3,84
Rata-rata Komitmen								3,89

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut : 1) memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 79,0%, ragu-ragu sebesar 18,4% dan sangat tidak setuju sebesar 2,6% . 2) memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 79%, ragu-ragu dan tidak setuju masing-masing sebesar 10,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata komitmen umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,89.

4. Kinerja Pegawai

Deskripsi kinerja pegawai didasarkan pada 3 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 3 pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 5.8
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-Rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	2 (5.3%)	28 (73.7%)	8 (21.1%)	0	0	38 (100%)	3,84
	Y_2	3 (7.9%)	27 (71.1%)	8 (21.1%)	0	0	38 (100%)	3,87
	Y_3	9 (23.7%)	19 (50.0%)	4 (10.5%)	6 (15.8%)	0	38 (100%)	3,82
Rata-rata Kinerja Pegawai								3,84

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut : 1) mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 79%, dan ragu-ragu sebesar 21,1%. 2) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 79%, dan ragu-ragu sebesar 21,1%. 3) bekerja dengan standar pekerjaan yang terukur, pada umumnya responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 73,7%, ragu-ragu sebesar 10,5% dan tidak setuju sebesar 15,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,84

5.3 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Pendidikan (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.918	0.000	Valid
	X1_2	0.951	0.000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.934	0.000	Valid
	X2_2	0.862	0.000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X₂)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.915	0.000	Valid
	X3_2	0.919	0.000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.865	0.000	Valid
	Y_2	0.906	0.000	Valid
	Y_3	0.951	0.000	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa

instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

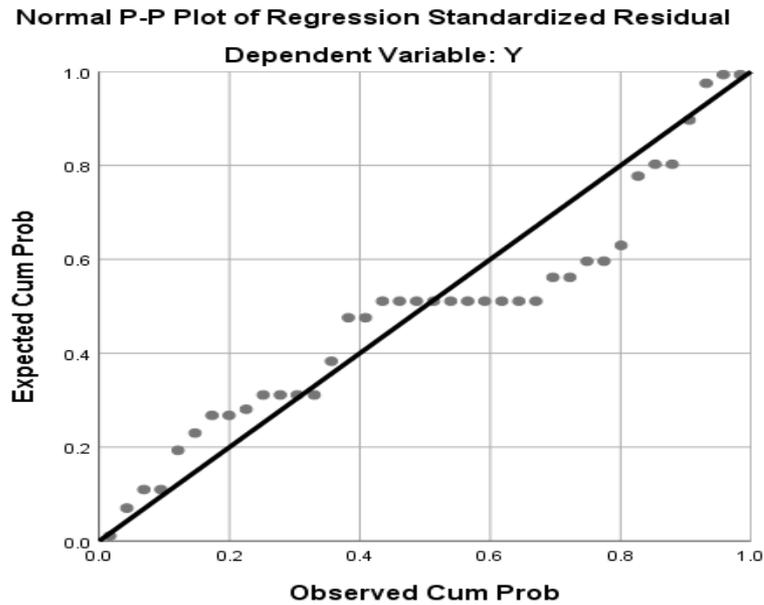
No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Pendidikan (X_1)	0.843	Realibel
2	Pelatihan (X_2)	0.740	Realibel
3	Komitmen (X_3)	0.811	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.841	Realibel

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.1
Uji Normalitas Data

Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel 5.14
 Hasil Uji Multikolinearitas Data

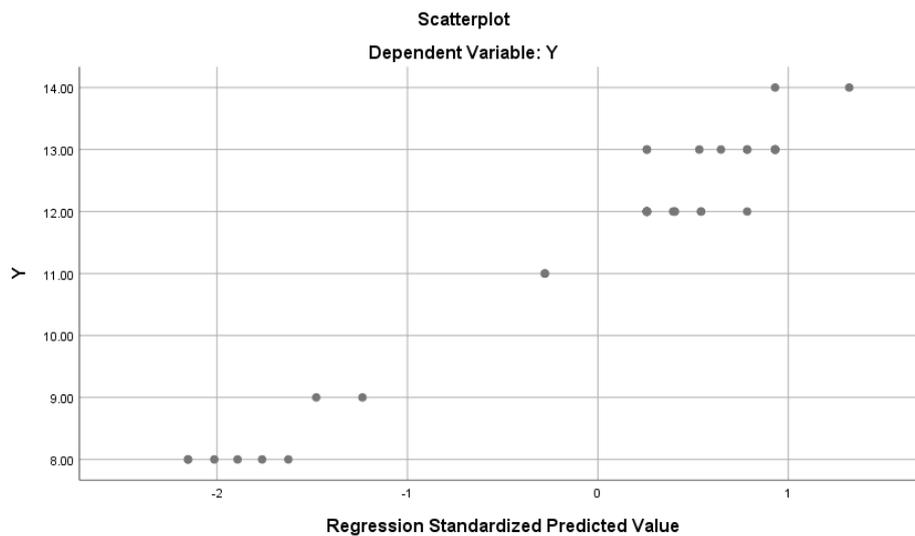
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0,113	8.845
X2	0,144	6.949
X3	0,209	4.790

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2, dan X3.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.2
 Hasil Uji Glejser

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,294	5,866	0.000
Pendidikan (X ₁),	0,700	5,639	0.000
Pelatihan (X ₂)	0,264	2,038	0.049
Komitmen (X ₃)	0,248	2,521	0.017

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 2,294 + 0,700 X_1 + 0,264 X_2 + 0,248 X_3$$

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (pendidikan, pelatihan dan komitmen) berpengaruh

signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, pelatihan dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.16
Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	119.823	3	39.941	240.334	0,000
Residual	5.650	34	0.166		
Total	125.474	37			

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 240.334 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara pendidikan, pelatihan dan komitmen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

Tabel 5.17
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,294	5,866	0.000
Pendidikan (X ₁),	0,700	5,639	0.000
Pelatihan (X ₂)	0,264	2,038	0.049
Komitmen (X ₃)	0,248	2,521	0.017

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *pendidikan* terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pendidikan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *pelatihan* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *komitmen* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *komitmen* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.000
X ₁	0,810	0.000
X ₂	0,196	0.049
X ₃	0,201	0.017

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel pendidikan (X₁).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai

adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R²)* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandardapat dilihat pada Tabel 19 berikut :

Tabel 5. 19
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*R²*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977	.955	.951	0.40766
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R²*) pada sebesar 0,955, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pendidikan (*X₁*), pelatihan (*X₂*) dan komitmen (*X₃*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,955 atau 95.5% variansi kinerja pegawai (*Y*) dipengaruhi oleh pendidikan (*X₁*), pelatihan (*X₂*) dan komitmen (*X₃*). Sedangkan sisanya 4,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori

tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haedar (2009), Hasjrif S (2010), Saiful A (2010), Natsir, (2011), Indira Latanro (2009).

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasjrif S (2010), Saiful A (2010), dan Indira Latanro (2009) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2010) menyatakan

usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Pendidikan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2011) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Thoah (2008) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi baru, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Haedar (2009), Hasjrif S (2010), Saiful A (2010), Indira Latanro (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi organisasi karena melalui pendidikan dan pelatihan dapat mengubah pola pikir dan tindakan pegawai kearah yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan yang mendasari perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai, antara lain : Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, pengenalan pada berbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah; Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan; Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Dalam suatu organisasi, dapat diketahui bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumber manusia mencapai tujuan organisasi. Sudirman (2013), menyatakan bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan

keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik. Fungsi pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang ditunjang dengan kemampuan mengembangkan keterampilan dan keahliannya pada bidang tugas. Sedangkan fungsi penataran yaitu memberikan dasar yang kuat di dalam menguasai dan memperagakan suatu tindakan dari proses pembelajaran yang didapat dalam suatu organisasi.

Suatu kegiatan pelatihan akan lebih terpadu jika dilakukan kegiatan penataran. Muliono (2011) menyatakan bahwa peningkatan prestasi kerja dalam suatu organisasi terwujud, juga tidak lepas dari sasaran pelaksanaan penataran yang dilakukan oleh organisasi. Sasaran dan tujuan penataran tersebut pada intinya mengarahkan setiap peserta untuk dapat menguasai bidang materi yang diajarkan dan mampu memperagakan secara terpadu berdasarkan tujuan dan instruksi pembelajaran dengan tepat dan benar tanpa mengabaikan efisiensinya dan efektifitas tindakan sari suatu bidang kerja yang ditekuni.

Memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi, maka menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan prestasi kerja tutornya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan tutor mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Mulawarman (2013) menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu sumber daya manusia untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi individu sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga semestinya setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan prestasi kerja (Nugroho, 2011).

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Hasjri S (2010), Indira Latanro (2009) yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/ perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh

dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel pendidikan (X_1).

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu

sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan dan komitmen akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebesar 95,5%.

B. Saran

1. Perlu peningkatan pendidikan pegawai dengan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi seperti S1 dan S2 agar kemampuan pegawai lebih tinggi terutama dalam melayani masyarakat.
2. Perlu mengikutkan pegawai secara berjenjang pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Kabupaten Polman maupun Provinsi Sulawesi Barat bahkan di tingkat pusat yang tujuannya untuk meningkatkan keahlian pegawai sesuai bidangnya masing-masing
3. Perlu peningkatan komitmen pegawai melalui berbagai kegiatan seperti senam bersama tiap pekan, *family gathering* ataupun rapat koordinasi setiap bulannya dengan semua stakeholder yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Astuti, Puji. 2014. *Komunikasi Sebagai Sarana Akulturasi Antara Kaum Urban Dengan Masyarakat Lokal Di Pasar Segiri Samarinda” eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 2, Nomor I.
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003. tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Ed. 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasjrif S (Pekerjaan Umum Kota Makassar.Tesis Pascasarjan UMI Tidak di publikasikan.
- Haedar (2009), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indira Latanro (2009), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Kadir, Abdul, 2010. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RefikaAditama – Bandung

- Moekijat, 2010 *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2009. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2011. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Mulyono. 2011. *Strategi Pembelajaran*. UIN Maliki Press. Malang.
- Megginson, David, dkk.,2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 2011 *9 Pustaka Utama Grafindo*. Jakarta.
- Natsir (2009), *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai*, tesis pascasarjana UMI.
- Nawawi, Hadari, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2009. "Human Resource Management InStrenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2010. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy Dinamika Kebijakan-Analisis Kebijakan Manajemen Kebijakan*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Rachbin, Didik J,. 2010. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2011. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful A (2009) *pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai*. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak di publikasikan
- Sastrahadiwiryo, 2011. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Schein, Spanicquet, 2010. "Human Resource Quality and Competence".
<http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western., 2010. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sudirman. 2013. *Pembentukan Minat*. Pustaka Karya. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

LAMPIRAN

A. UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.320$)

1. VALIDITAS X1

		Correlations		
		X1_1	X1_2	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.751**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
X1_2	Pearson Correlation	.751**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
X1	Pearson Correlation	.918**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS X2

		Correlations		
		X2_1	X2_2	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.625**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
X2_2	Pearson Correlation	.625**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.934**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS X3

Correlations

		X3_1	X3_2	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.682**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
X3_2	Pearson Correlation	.682**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.915**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDITAS Y

Correlations

		Y_1	Y ₂	Y_3	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.745**	.717**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
Y_2	Pearson Correlation	.745**	1	.785**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
Y_3	Pearson Correlation	.717**	.785**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38
Y	Pearson Correlation	.865**	.906**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	2 →

Nilai
Cronbach
's Alpha
0.843 >
0.50

2. RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	2 →

Nilai
Cronbach
's Alpha
0.740 >
0.50

3. RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	2

Nilai
Cronbach
's Alpha
0.811 >
0.50

4. RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

Nilai
Cronbach
's Alpha
0.841 >
0.50

C. UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

		Jenis Kelamin			Cumulati ve Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	18	47.4	47.4	47.4
	Perempuan	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		Umur			Cumulat ive Percent t
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	29.00	1	2.6	2.6	2.6
	31.00	1	2.6	2.6	5.3
	32.00	2	5.3	5.3	10.5
	33.00	2	5.3	5.3	15.8
	34.00	7	18.4	18.4	34.2
	35.00	5	13.2	13.2	47.4
	36.00	5	13.2	13.2	60.5
	37.00	3	7.9	7.9	68.4
	38.00	3	7.9	7.9	76.3
	39.00	2	5.3	5.3	81.6
	40.00	3	7.9	7.9	89.5
	42.00	1	2.6	2.6	92.1
	51.00	1	2.6	2.6	94.7
	53.00	1	2.6	2.6	97.4
	55.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	2	5.3	5.3
	9	1	2.6	7.9
	10	3	7.9	15.8
	11	3	7.9	23.7
	12	12	31.6	55.3
	13	4	10.5	65.8
	14	6	15.8	81.6
	15	3	7.9	89.5
	17	1	2.6	92.1
	22	1	2.6	94.7
	24	1	2.6	97.4
	25	1	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5.3	5.3
	S1	23	60.5	65.8
	S2	2	5.3	71.1
	SMA	11	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

X1_1					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	4	10.5	10.5	21.1
	4.00	27	71.1	71.1	92.1
	5.00	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1_2					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.8	15.8	15.8
	3.00	4	10.5	10.5	26.3
	4.00	20	52.6	52.6	78.9
	5.00	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2_1					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.2	13.2	13.2
	3.00	3	7.9	7.9	21.1
	4.00	23	60.5	60.5	81.6
	5.00	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6
	3.00	9	23.7	26.3
	4.00	25	65.8	92.1
	5.00	3	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0

X3_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6
	3.00	7	18.4	21.1
	4.00	22	57.9	78.9
	5.00	8	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0

X3_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5
	3.00	4	10.5	21.1
	4.00	24	63.2	84.2
	5.00	6	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0

Y_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.1	21.1
	4.00	28	73.7	94.7
	5.00	2	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0

Y_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.1	21.1
	4.00	27	71.1	92.1
	5.00	3	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0

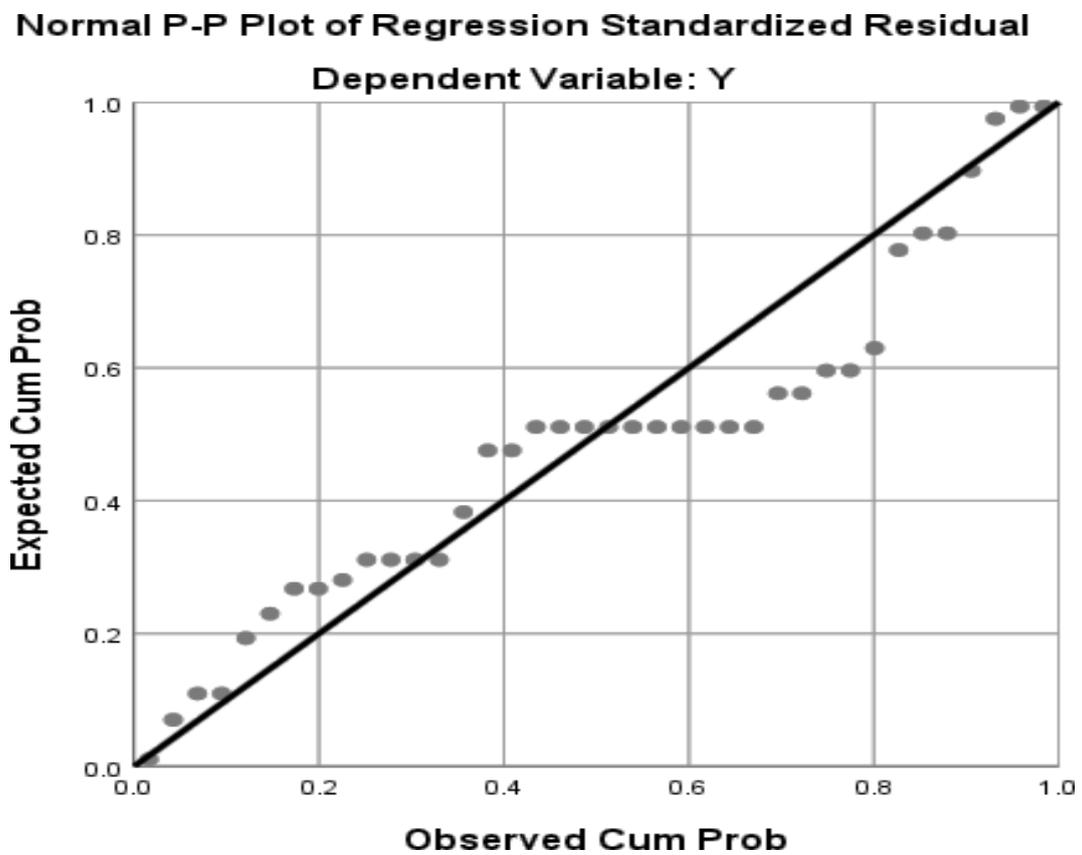
Y_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.8	15.8
	3.00	4	10.5	26.3
	4.00	19	50.0	76.3
	5.00	9	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0

D. UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig > 0.05 □ Data terdistribusi normal



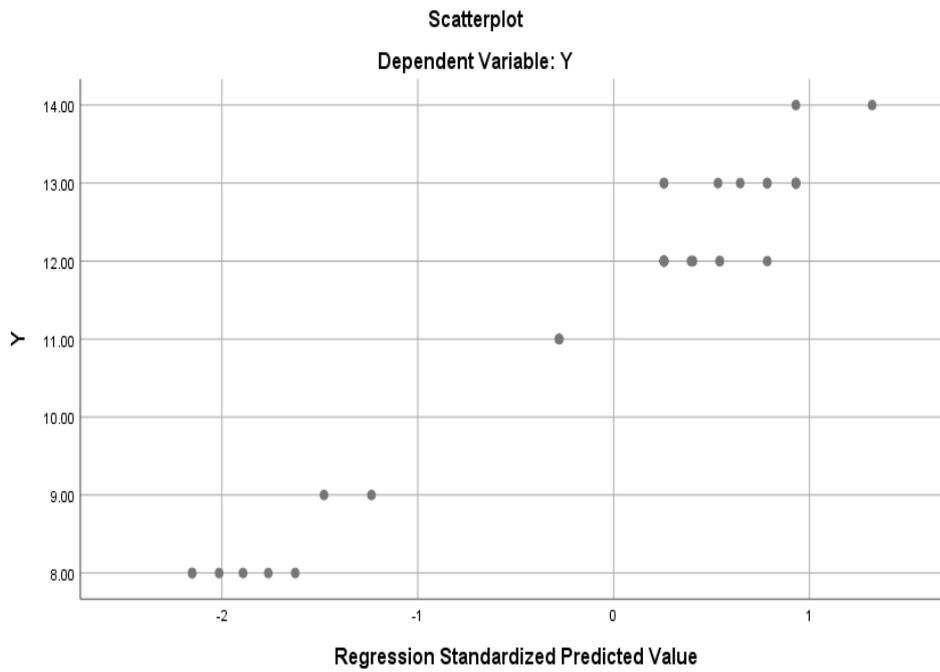
2. UJI MULTIKOLINEARITAS □ NILAI VIF < 10.00

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.294	.405		5.666	.000						
	X1	.700	.124	.610	5.639	.000	.968	.695	.205	.113	8.845	
	X2	.264	.130	.196	2.038	.049	.929	.330	.074	.144	6.949	
	X3	.248	.098	.201	2.521	.017	.907	.397	.092	.209	4.790	

a. Dependent Variable: Y

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T \square T TABEL = 1.690**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.294	.405		5.666	.000						
	X1	.700	.124	.610	5.629	.000	.968	.695	.205	.113	8.845	
	X2	.264	.130	.196	2.038	.049	.929	.330	.074	.144	6.949	
	X3	.248	.098	.201	2.521	.017	.907	.397	.092	.209	4.790	

a. Dependent Variable: Y

2. UJI F \square F TABEL = 2.86

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.823	3	39.941	240.334	.000
	Residual	5.650	34	.166		
	Total	125.474	37			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

3. UJI KOEFISIEN REGRESI X1, X2, X3 \square Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		. Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.977 ^a	.955	.951	.40766	.955	240.334	3	34	.000	1.753

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

BARLIANTA BAHRUM
2018. MM.1. 1362

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: Tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: Tahun
untuk jawaban 7 sd 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

- A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian
1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
 2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
 3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
 4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada
- B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:
- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

N O	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pelatihan (X₂)						
1	Saya mengikuti berbagai macam pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi					
2	Saya mengikuti pelatihan berjenjang					
Pendidikan (X₁)						
3	Saya mampu menganalisis setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4	Saya berpengalaman di bidang yang saya geluti berdasarkan tingkat pendidikan.					
Komitmen (X₃)						
5	Saya loyal terhadap organisasi					
6	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
N O	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kinerja (Y)						
7.	Saya mampu bekerja secara objektif					
8	Saya bekerja secara akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan hasilnya					
9	Saya bekerja dengan standar yang terukur					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Data Pribadi

1. Nama : Barlianta Bahrum, SE
2. Tempat Tanggal Lahir : Wonomulyo, 01 Mei 1980
3. Alamat : Jl. Cendrawasih
Kel. Pekkabata, Kec. Polewali
Kab. Polman, Propinsi Sulawesi Barat
4. Status Sipil
 - a. Nama Istri : Andi Wirawati Pirzan, S.Pt, M.Si
 - b. Nama Anak : 1. Afif Mubarak Barlianta
2. Al Fatih Barlianta

B. Riwayat Pendidikan

- a. Pendidikan Formal :
 - Tamat SD tahun 1992 di SDN 007 Sidodadi
 - Tamat SLTP tahun 1995 di SMP Negeri 1 Wonomulyo
 - Tamat STLA tahun 1998 di SMA Negeri 1 Polewali
 - Sarjana (S1) tahun 2003 di Universitas Muslim Indonesia
- b. Pendidikan Non Formal :

C. Pekerjaan dan Riwayat Pekerjaan

- Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
- NIP : 19800501 200801 1 028
- Jabatan : Kasi SIAK Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kab. Polewali Mandar

DOKUMENTASI



a. Pembagian kuesioner kepada Kabid PIAK Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Polman



b. Pembagian kuesioner kepada Kasi Tata Kelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Polman



c. Pembagian kuesioner kepada Staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Polman