ISSN: 2614-381X

Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan
Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 317-329

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN

Martinus Fau[1], Alwinda Manao[2], Samalua Waoma[3]

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan.Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh : Y = 20,416 + 0,414X. nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 20,416. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan (X) bernilai nol, maka nilai variabel Komitmen Pegawai (Y) adalah sebesar 20,416. Sedangkan nilai koefisien variabel Pelatihan (b) adalah sebesar 0,414. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Pelatihan (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Komitmen Pegawai (Y) sebesar 0,414. Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa nilai statistik variabel Pelatihan (X) adalah sebesar 4,857 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan n – 2 atau 32 – 2 =30 adalah sebesar 1,697 (dilihat pada lampiran 7). Karena nilai t_{hitung} (4,857) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikansi 0,000 < (0,05), artinya variabel Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai..

Kata Kunci : ***Pelatihan Terhadap Komitmen Pegawai.***

A. Pendahuluan

Di era globalisasi ini manusia dihadapkan pada suatu perubahan yang mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan dan dalam hal ini dunia pekerjaan sangat berdampak pada perkembangan ini, perubahan ini disatu sisi membawa manfaat yang besar bagi suatu kantor dan dan di sisi lainnya membuat kantor harus terlibat dalam persaingan yang semakin ketat untuk bisa berbuat lebih baik demi pencapaian tujuan kantor tersebut, sehingga dalam hal ini kantor dituntut untuk mampu melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan organisasinya terlebih sumber daya manusianya. Sebagaimana dikatakan oleh Marwansyah (2012:3) bahwa "Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan".

[1]Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (martinusfau.731@gmail.com)
[2]DosenTetap STIE Nias Selatan (alwindayual@gmail.com)
[3]Dosen Tetap STIE Nias Selatan (samaluawaoma@gmail.com)

Sehingga dapat dikatakan tercapainya tujuan kantor sangat ditentukan oleh usaha dari pada sumber daya manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, koordinasi dan pengendalian.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu kator guna meningkatkan kemampuan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan terhadap tuntutan kerja yang semakin berubah, maka kantor harus mengadakan suatu program pelatihan bagi para pegawainya sebagaimana kebutuhan dari pada kantor tersebut. Dimana pelatihan tersebut diharapkan akan mendorong pegawainya untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya sehingga tujuan kantor yang dicita-citakan dapat terwujud. Pelatihan dalam hal ini juga merupakan suatu bentuk perhatian organisasi terhadap pegawainya dengan kata lain merupakan penghargaan atas kontribusi pegawai selama bekerja sehingga pegawai akan mampu bersaing dan memiliki rasa kebanggaan karena bisa berbuat dan ikut terlibat dalam keberhasilan dalam pencapaian tujuan kantor tempatnya bekerja. Menurut Mangkuprawira (2010:135) pelatihan merupakan "sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar". Sehinngga dari pendapat para ahli tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwa Pelatihan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara pekerjaan dengan kemampuan, kepribadian dan sikap karywan.

Untuk mencapai tujuannya, selain sumber daya manusia (SDM) faktor penting lainnya yang dibutuhkan dalam suatu kantor adalah komitmen pegawai, dimana komitmen ini dapat identifikasi sebagai perasaan, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukan oleh pegawai terhadap nilai-nilai yang ingin dicapai oleh kantor tempatnya bekerja. Komitmen pegawai bisa dikatakan penting bagi suatu kantor karena pegawai yang merasa lebih berkomitmen akan memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini kantor harus mampu untuk memelihara komitmen karyawannya yaitu salah satunya melalui pelatihan. Dalam hal ini komitmen karyawan dapat dikatakan merupakan situasi dimana seorang pegawai itu sangat menjunjung tinggi atau tertarik dengan nilai-nilai dan sasaran yang diinginkan oleh kantor tempatnya bekerja sehingga pegawai akan aktif dan terus berupaya bagi kepentingan kantor itu. Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan.

B. Tinjauan Literatur

Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diprogramkan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman dan sebagai sarana untuk membentuk sikap atau kepribadian pegawai untuk lebih disiplin dan loyal terhadap kantornya.

Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan merupakan "wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan". Dimana dalam hal ini sikap dan perilaku dapat diartikan sebagai refleksi dari pegawai itu untuk mau berbuat atau berkorban (sikap loyalitas) bagi kantor tempatnya bekerja. Dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, dikatakan bahwa "pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan". Sedangkan dalam Mangkuprawira (2010:135) pelatihan merupakan "sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar"

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas dan wadah lingkungan bagi pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, disiplin, etos kerja dan keterampilan.

Konsep Komitmen

Komitmen adalah kemampuan untuk menyeleraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Steers dalam Kuncoro (2002) mengemukakan bahwa komitmen karyawan merupakan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins (2001:140) komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan pada organisasi tersebut. Komitmen merupakan hubungan keterikatan pegawai dan satuan kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dalam hal ini kita dapat berpendapat bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi bisa dilihat dari adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan kantor, bersedia berusaha sebaik mungkin demi kantor, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari kantor itu, sebagaimana didefinisikan dalam Mathins dan Jackson (2000) komitmen yaitu derajat yang mana karyawan

percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tetap tinggal atau tidak akan meningggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan, komitmen adalah keiinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi.

Indikator Pelatihan

Menurut Triton (2005:87),mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

a. Tujuan
   Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
b. Sasaran
   Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).
c. Pelatih
   Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan bidang, kompetensi, dan profesionalnya.
d. Materi
   Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
e. Metode
   Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
f. Peserta pelatihan
   Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Ada beberapa indikator pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57) yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur, dinilai dari dari pendidikan dan penguasaan materi.
2. Peserta, dinilai dari semangat mengikuti pelatihan dan seleksi.
3. Materi, dinilai dari tujuan, komponen peserta, dan penetapan sasaran yang sesuai.
4. Metode, dinilai dari pengsosialisasian tujuan dan memiliki sasaran yang jelas.
5. Tujuan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan lain.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu indikator pelatihan berupa tujuan, pelatih, materi, peserta,metode, tujuan, serta mengutamakan praktek dari pada teori.

Indikator Komitmen

Penelitian yang dilakukan oleh Mowday et al (1983) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi dengan pelatihan. Pengukuran komitmen menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday et al (1983) yaitu:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota
   Pegawai bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja
   Adanya perasaan nyaman yang dirasakan pegawai membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3) Penerimaan nilai organisasi.
   Pegawai merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh pegawai.
4) Penerimaan tujuan organisasi.
   Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat pegawai berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Sedangkan Buchanan (1974) mengemukakan bahwa indikator komitmen terdiri dari:

1. Identifikasi. Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.
2. Keterlibatan Diri. Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.
3. Loyalitas. Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Kaswara dan Santoso (2008) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu :

1. Indikator *Affective Commitment*
   Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karna ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi.
2. Indikator *Continuance Commitment*
   Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu.
3. Indikator *Normative Commitment*
   Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunnjukan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

Selanjutnya indikator komitmen menurut Mowday et al (1983) yaitu:

a. Keinginan kuat tetap menjadi anggota
b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja
c. Penerimaan nilai organisasi
d. Penerimaan tujuan organisasi

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran komitmen pegawai atau indikator komitmen dapat dilihat dari kebanggaan,keterlibatan,loyalitas,keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Harsono (2009) dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada SEKDA Kabupaten Karanganyar". Hasil dari penenlitian tersebut pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen ogranisasi.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:18) bahwa "penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif variabel Pelatihan X

Tabel 4.1

Deskriptif Variabel Pelatihan (X)

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		47,1563
Median		48,0000
Mode		48,00
Std. Deviation		5,77039
Variance		33,297
Skewness		-,653

Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		-,372
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		19,00
Minimum		36,00
Maximum		55,00
Sum		1509,00
Percentiles	25	43,0000
	50	48,0000
	75	52,0000

Sumber:Hasil Olahan Penulis 2020.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Pelatihan (X) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

   Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data sebesar 47,1563. Untuk mengetahui penilaian terhadap jawaban responden maka nilai rata-rata hitung dibagi dengan jumlah butir pernyataan dari variabel. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penilai jawaban responden untuk variabel pelatihan (X) dibulatkan menjadi 3,92 artinya bahwa rata-rata responden setuju pada setiap butir yang diajukan.

2) Standar Deviasi

   Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 5,77039.

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

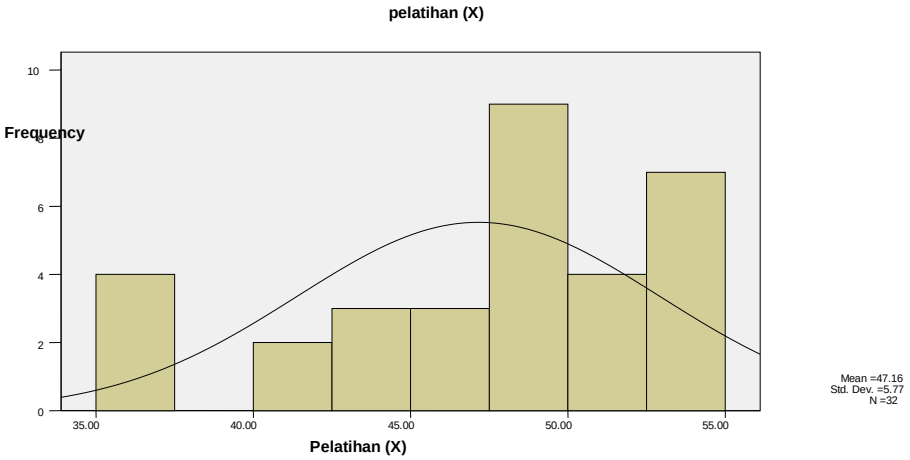
   Kemiringan kurva (skewness) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,653 dengan standar error sebesar 0,414, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kekiri Sk < 0.

4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

   Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungnya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,372 dengan standar error 0,809, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relative pendek ($\alpha_4 < 3$). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Disiplin Kerja (X) dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1

Histogram Variabel Pelatihan



2. Deskriptif Variabel Komitmen Pegawai (Y)

Tabel 4.2

Deskriptif Variabel Komitmen Pegawai (Y)

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		39,9375
Median		40,0000
Mode		42,00
Std. Deviation		3,60052
Variance		12,964
Skewness		-,096
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		-,451
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		14,00
Minimum		32,00
Maximum		46,00
Sum		1278,00
Percentiles	25	37,2500
	50	40,0000
	75	42,0000

Sumber:Hasil Olahan Penulis 2020.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Komitmen Pegawai (Y) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

   Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data sebesar 47,1563. Untuk mengetahui penilaian terhadap jawaban responden makan nilai rata-rata hitung dibagi dengan jumlah butir pernyataan dari variabel. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penilai jawaban responden untuk variabel komitmen Pegawai (Y) dibulatkan menjadi 3,99 artinya bahwa rata-rata responden setuju pada setiap butir yang diajukan.

2) Standar Deviasi

   Standar deviasi adalah akar dari ragam, dimana ragam merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 3,60052.

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

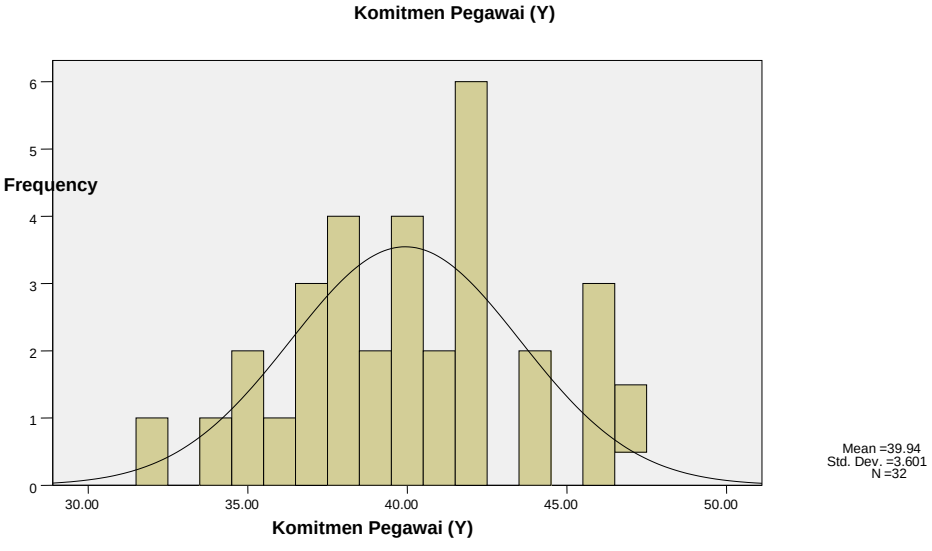
   Kemiringan kurva (skewness) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,096 dengan standar error sebesar 0,414, maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kekiri Sk < 0.

4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

   Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungnya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,451 dengan standar error 0,809, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relative pendek ($\alpha_4 < 3$). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Komitmen Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2

Histogram Variabel Komitmen Pegawai (Y)



4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regeresi sederhana.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai sifnifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Pegawai (Y)	Pelatihan (X)	Standardized Residual
N		32	32	32
Normal Parameters(a,b)	*Mean*	39,9375	47,1563	,0000000
	Std. Deviation	3,60052	5,77039	,98373875
Most Extreme Differences	*Absolute*	,096	,183	,161
	Positive	,096	,098	,098
	Negative	-,092	-,183	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		,542	1,036	,913
Asymp. Sig. (2-tailed)		,930	,233	,375

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.7, maka dapat disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-SmirnovZ* sebesar 0,913 > 0,05. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjaadi kesamaan dan ketidaksamaan. Varians dalam residual antara pngamatan. Jika terjadi persaman varians maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikataka baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan

mengunakan metode grafik dan diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastiitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas.

4.3 Pengujian Hipotesis

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen Pegawai pada Kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah diduga ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap komitmen Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. Dapat dilihat dibawah ini.

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji parsial (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah (Supranto 2009:252):

$$to = \frac{b_j - \beta_{j0}}{s_{b_j}}$$

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun hasil perhitungan statistik t sebagaimana yang tertera pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,416	4,048		5,043	,000
	Pelatihan (X)	,414	,085	,663	4,857	,000

a Dependent Variabel: Komitmen Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa nilai statistik variabel Pelatihan (X) adalah sebesar 4,857 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan $n - 2$ atau 32 – 2 = 30 adalah sebesar 1,697 (dilihat pada lampiran 7). Karena nilai t_{hitung} (4,857) > t_{tabel}

(1,697) dan tingkat signifikansi 0,000 < (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Untuk menghitung koefisien determinasi, (Sugiyono, 2010:286) digunakan rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$b_1 \sum x_1 Y$ = Nila koefisien regresi

ΣY^2 = Nilai Y rata-rata.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 (60,3%) sebagaimana yang ditunjukkan oleh Tabel 4.8 artinya bahwa 60,3% keragaman variabel terikat (Komitmen Pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (Pelatihan) sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

Tabel 4.9

Hasil Uji Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663(a)	,440	,422	2,73848

a Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

b Dependent Variabel: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber:Hasil Olahan Peneliti 2020.

4.4 Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Komitmen Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan

menggunakan *software SPSS* yang hasilnya sebagaimana yang ditunjukkan oleh persamaan dibawah ini.

$$Y = 20,416 + 0,414X$$

Keterangan :

Y = Komitmen Pegawai

X = Pelatihan

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Pelatihan memiliki tanda yang positif dan signifikan. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa : nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 20,416. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan (X) bernilai nol, maka nilai variabel Komitmen Pegawai (Y) adalah sebesar 20,416. Sedangkan nilai koefisien variabel Pelatihan (b) adalah sebesar 0,414. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Pelatihan (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Komitmen Pegawai (Y) sebesar 0,414. Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa nilai statistik variabel Pelatihan (X) adalah sebesar 4,857 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan n – 2 atau 32 – 2 =30 adalah sebesar 1,697 (dilihat pada lampiran 7). Karena nilai t_{hitung} (4,857) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikansi 0,000 < (0,05), artinya variabel Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Penelitian ini Masih searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrayanto dan Nugroho (2008) dengan judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional dengan *Organisational Based Self-estem* sebagai variabel pemediasi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan terhadap karyawan, maka komitmen organisasional dapat ditingkatkan". Jalur pengaruh pelatihan dengan OBSE memiliki koefisien beta sebesar 0,23 dengan tingkat signifikansi $\alpha<0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Gie. 2001. *Administrasi Perkantoran Modern.*Yogyakarta : Liberti.

Gomes. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta : Andi.

Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Gunung Agung.

Gustyah, Raika. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Tesis. Medan : Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Handoko, T. 1998. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua.* Yogyakarta: BPFE.

..... 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.

..... 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

..... 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hidayat dan Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol.2 No.1 Maret 2012.*

Indriyani. 2005. *Sistem Informasi. Manajemen.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Khairani, Jayanti dan Wahyuni. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Vol.4 No.3 Juli 2016.*

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Marihot. 2005. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persadau.

Nugroho. 2012. *Stres, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi.* Jakarta : FEUI.

Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba

..... 2015. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba

Sayuti. 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sastrohadiwiryo. 2005. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan, Admisnistrasi dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta : Mandar Maju.

Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Budi Aksara.

..... 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Budi Aksara.

Simamora. 2004. *Riset Pemasaran.* Jakarta : Gramedia Utama.

Sisardi. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Tesis. Jakarta : Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Stoner & Freman. 1994. *Manajemen.* Jakarta : PT Prahallindo.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D.* Bandung : Alfabeta

..... 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung : Alfabeta

Suliyanto. 2008. *Metode Riset Bisnis.* Yogyakarta : Andi

Sutrisno, E. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.