

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan
(Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota)**

TESIS

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Magister Manajemen*



Diajukan Oleh :

BAGUS PRATAMA ZULMI
2017422005

**JURUSAN MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI SDM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK “
PADANG
2019**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **BAGUS PRATAMA ZULMI**

BP : **2017422005**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Jurusan : **MAGISTER MANAJEMEN**

Menyatakan bahwa :

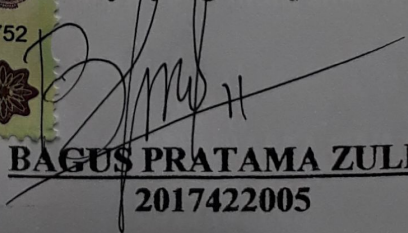
1. Sesungguhnya tesis yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam tesis yang saya peroleh dari hasil karya orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan tesis secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan tesis dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.



Padang, September 2019

Saya yang menyatakan,


BAGUS PRATAMA ZULMI
2017422005

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
(STUDI EMPIRIS UPPKB TANJUNG BALIK KABUPATEN LIMA PULUH KOTA)**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

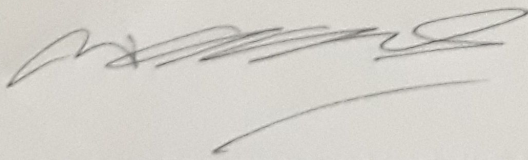
BAGUS PRATAMA ZULMI
2017422005

Telah Memenuhi Persyaratan Untuk Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Ujian Komprehensif

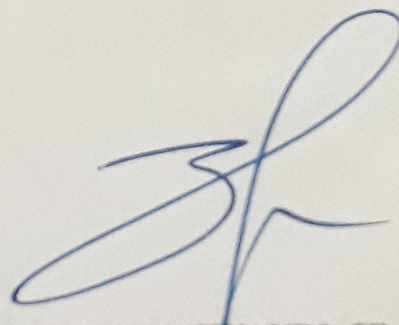
Padang, September 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Ir. ANOESYIRWAN MOEINS, MSi, MM
NIDN : 0019125003



Dr. H. ELFISWANDI, SE, MM, Ak, CA
NIDN : 1019046601

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan
(Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota)**

Tesis oleh : Bagus Pratama

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan Moeins M.Si. MM

2. Dr. Elfiswandi SE. MM. Ak. CA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan (Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 123 responden dengan populasi sebanyak 123 orang yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau seluruh populasi menjadi sampel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis uji *T-statistic*, uji F, dan *R-Square* menggunakan program SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan (H₁) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, (H₂) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, (H₃) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, dan (H₄) Pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

The Effect of Job Training, Organizational Commitment and Workload on
Employee Performance at the Ministry of Transportation
(Empirical Study of UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota District)

Thesis by: Bagus Pratama

Supervisor: 1. Prof. Dr. Ir. Anoesyirwan Moeins M.Sc. MM

2. Dr. Elfiswandi SE. MM. Ak CA.

This study aims to examine the effect of job training, organizational commitment and workload on employee performance at the Ministry of Transportation (Empirical Study of UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota District). The sample of this research is 123 respondents with a population of 123 people who have status as Civil Servants (PNS). The sampling technique used is saturated sampling or the entire population is sampled. Hypothesis testing is done by analysis of the T-statistic test, F test, and R-Square using the SPSS 16.0 program. The results showed (H1) job training had a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Transportation in UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota District, (H2) Organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Transportation at UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota, (H3) Workload has a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Transportation at UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota District, and (H4) Work training, organizational commitment, and workload have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Ministry of Transportation in UPPKB Tanjung Balik District Lima Puluh Kota.

Keywords: Job Training, Organizational Commitment, Workload and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL v

DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Identifikasi Masalah 9

1.3. Pembatasan Masalah 11

1.4. Rumusan Masalah 11

1.5. Tujuan Penelitian 12

1.6. Manfaat Penelitian 13

BAB II TINJAUAN LITERATUR 14

2.1. Kinerja Pegawai 14

2.2. Pelatihan Kerja 23

2.3. Komitmen Organisasi 33

2.4. Beban Kerja 38

2.5. Penelitian Terdahulu 44

2.6. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis 51

2.6.1. Kerangka Berpikir 58

2.6.2. Pengembangan Hipotesis 59

2.6.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	59
2.6.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ...	60
2.6.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	61
2.6.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	62
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1. Objek Penelitian	64
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	64
3.2.1 Populasi	64
3.2.2 Sampel	65
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	65
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	65
3.5 Jenis dan Sumber Data	69
3.6 Teknik Pengumpulan Data	70
3.7. Metode Analisis Data	71
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian	71
3.7.1.1. Uji Validitas	71
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	72
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	73
3.7.2.1 Uji Normalitas	74
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	75
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	77
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	78
3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	78

3.7.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	78
3.7.4 Pengujian Hipotesis	79
3.7.4.1 Uji t (Signifikan Parsial)	79
3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan)	81
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
4.1. Profil Responden	84
4.2. Karakteristik Responden	84
4.3. Analisis Data	87
4.3.1. Uji Validitas	87
4.3.2. Uji Reliabilitas	91
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	92
4.3.3.1. Uji Normalitas	92
4.3.3.2. Uji Multikolinearitas	94
4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas	95
4.3.4. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	96
4.3.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	96
4.3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	100
4.3.5. Pengujian Hipotesis	102
4.3.5.1. Uji Parsial (Uji t)	102
4.3.5.2. Uji Simultan (Uji F)	104
4.3.6. Analisis Koefisien Deteminasi	107
4.4. Pembahasan	108
BAB V PENUTUP	112

5.1. Kesimpulan	112
5.2. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	5
Tabel 1.2	6
Tabel 2.1	49
Tabel 3.1	59
Tabel 4.1	77
Tabel 4.2	77
Tabel 4.3	78
Tabel 4.4	79
Tabel 4.5	80
Tabel 4.6	81
Tabel 4.7	81
Tabel 4.8	82
Tabel 4.9	84
Tabel 4.10	85
Tabel 4.11	86
Tabel 4.12	96
Tabel 4.13	98
Tabel 4.14	99

Tabel 4.15	101
Tabel 4.16	103
Tabel 4.17	105
Tabel 4.18	106
Tabel 4.19	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	55
Gambar 4.1	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang saat ini yang banyak melakukan kegiatan-kegiatan dalam pembangunannya, khususnya kegiatan di bidang ekonomi. Pergerakan di bidang ekonomi ini membutuhkan adanya sarana dan prasarana yang baik untuk menunjang perkembangannya, khususnya sarana dan prasarana transportasi. Ini dikarenakan pergerakan ekonomi tersebut tidak hanya berkutat pada satu wilayah tertentu saja tetapi juga menjangkau, melibatkan dan berhubungan dengan wilayah lainnya. Transportasi merupakan gambaran kasar dari tingkat kemajuan dan pola perilaku disuatu wilayah. Secara umum kegiatan transportasi adalah memindahkan orang dan atau barang dari tempat asal ke tempat tujuan dengan menggunakan modal. Kegiatan transportasi ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien yang dampaknya akan ikut mengembangkan roda perekonomian.

Efektif yang dimaksud berkaitan dengan waktu perjalanan dengan kemudahan akses jalan yang dipakai untuk sampai ke tempat tujuan. Sedangkan efisien dalam transportasi yang dimaksud adalah dapat memberikan kemudahan seperti dalam hal kecepatan dan biaya. Kecepatan disini juga harus memperhatikan tingkat keselamatan

penguna jalan baik pengemudi maupun penguna jasa yang lain, sedangkan biaya disini pengaruh terhadap bahan bakar yang digunakan untuk melakukan perjalanan yang dipengaruhi oleh faktor sarana itu sendiri dan prasarana.

Transportasi darat merupakan sektor penting dan strategis dalam menunjang pembangunan bangsa dan negara. Sektor ini dapat memperlancar perekonomian, memperkokoh persatuan dan kesatuan serta mampu mempengaruhi semua aspek kehidupan Bangsa dan Negara. Disamping berperan sebagai penunjang dan penggerak pertumbuhan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan, serta pemerataan hasil pembangunan. Untuk mewujudkan peran transportasi dimaksud harus didukung dengan pengadaan sarana dan prasarana yang memadai dan seimbang. Sarana yang dimaksud adalah kendaraan sebagai alat angkutan. Kemudian yang dimaksud dengan prasarana adalah jalan serta jembatan timbang sebagai alat pengawasan dan pengamanan jalan.

Kalau kita melihat kegiatan transportasi jalan saat ini, berbagai tipe ukuran kendaraan terlihat setiap hari beroperasi di jalan mulai dari truk dengan gandang tunggal sampai truk yang memiliki gandang tandem, trip dalam bentuk kereta tempelan dan gandengan yang telah diberi izin beroperasi untuk mengangkut berbagai macam komoditi dan hasil industri. Dengan kasat mata saja masyarakat sudah dapat mengetahui bahwa sebagian besar truk tersebut melakukan pelanggaran ketentuan muatan dengan kelebihan yang cukup besar. Sementara itu, jalan yang dibangun dan ditetapkan pada perencanaan jalan di Provinsi Sumatera Barat hanya

mempunyai 4 kemampuan atau daya dukung dengan tekanan gandar maksimal 8 ton untuk sumbu tunggal, 15 ton untuk sumbu tandem dan 20 ton untuk sumbu triple. Akibat dari pelanggaran ketentuan-ketentuan muatan ini, tidak hanya berakibat pada kerusakan jalan tetapi juga berbahaya bagi keselamatan kendaraan dan pemakai jalan.

Oleh sebab itu, penyelenggaraan Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) yang sebelumnya menjadi urusan pemerintah daerah dialihkan menjadi urusan pemerintah pusat, yaitu Kementerian Perhubungan awal tahun 2017. Pengalihan tersebut dimaksudkan agar tata kelola mulai dari jembatan timbang hingga terminal penumpang di berbagai daerah dapat lebih professional, juga memaksimalkan dan mengoptimalkan peran Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) sebagai pengawas muatan kendaraan barang di jalan raya. Kementerian Perhubungan (Kemenhub) terus melakukan persiapan untuk mengoperasikan kembali UPPKB. Adapun dalam pengalihan tersebut telah diterbitkan dalam surat keputusan dari Badan Kepegawaian Nasional sebanyak 2.705 orang dari total 3.072 PNS yang beralih status.

Dengan telah dialihkannya kewenangan pengoperasian Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) kepada pemerintah pusat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan juga sesuai arahan Menteri Perhubungan UPPKB atau yang lebih dikenal masyarakat sebagai jembatan timbang harus berperan dalam pengendalian muatan agar jalan tidak cepat rusak dan beralihnya status kepegawaian para personil UPPKB menjadi pegawai Kementerian

Perhubungan berpedoman pada pelaksanaan tugas yang harus diikuti sesuai prosedur, tidak emosional, dan peduli BARIS (Bersih, Aman, Rapih, Indah dan Sehat).

Tak terkecuali pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat yang merupakan jembatan timbang sebagai alat pengawasan dan penertiban *over dimensi* dan *over loading* kendaraan angkutan barang dari kelebihan muatan untuk menjaga kelayakan kendaraan dan kerusakan jalan akibat muatan lebih. Namun kenyataan selama ini, jembatan timbang terkesan sebagai sarang pungutan liar yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dan sebagai sumber pendapatan asli daerah atau disebut Retribusi Daerah. Pemerintah pusat tidak mengenal istilah retribusi, oleh karenanya sejak beralihnya kewenangan pengelolaan jembatan timbang kepada pemerintah pusat, diharapkan agar tidak ada lagi pungutan liar dalam bentuk apapun. Selain itu para pegawai UPPKB juga bertransformasi terutama dalam hal mental, pola pikir dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani masyarakat. Adapun jumlah keseluruhan pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 123 orang dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebanyak 150 orang.

Melihat begitu pentingnya peran UPPKB sebagai jembatan timbang dalam kegiatan pengawasan dan penertiban kendaraan angkutan barang, tentu harus didukung pula sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

terdapat beban kerja pada setiap pegawai yang berstatus PNS dan PPNPN sebagai berikut :

Tabel 1.1
Beban Kerja Setiap Pegawai (PNS dan Non PPNPN) Pada UPPKB Tanjung Balik
Kabupaten Lima Puluh Kota

No	Status	Beban Kerja Pada Setiap Pegawai (PNS dan PPNPN)	Jumlah
1	PNS	Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	15 orang
2		Petugas Penimbangan Kendaraan Bermotor (PPKB)	28 orang
3		Penguji Kendaraan Bermotor	18 orang
4		Petugas Pencatatan Penerimaan, Penyimpangan, Inventarisasi, dan Pengeluaran Barang	18 orang
5		Pengelolaan Administrasi Perkantoran	12 orang
6		Pengaturan Lalu Lintas	25 orang
7		Petugas Teknologi Informasi	7 orang
8	PPNPN	Petugas pembantu pekerjaan yang dibebankan oleh PNS (Staff)	150 orang

Sumber : UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, 2018

Namun disamping itu, fenomena yang terjadi di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain itu,

masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai. Walaupun tidak seluruhnya demikian, namun secara kasat mata memang hal ini mudah dijumpai dan yang membahayakan sifat-sifat seperti ini dapat mempengaruhi pegawai yang disiplin dan pegawai yang baru direkrut. Hal tersebut dikarenakan belum adanya sistem dan prosedur kerja yang mengarah pada dilaksanakannya akuntabilitas personal atas pekerjaan yang dibebankan, walaupun sudah dilaksanakan baru sebatas meminta laporan pelaksanaan kegiatan dari kepala bagian sampai sub bagian itupun belum ditindaklanjuti dengan umpan baliknya. Adapun tercantum dalam Laporan Kinerja Kementerian Perhubungan (Darat) tahun 2018 terdapat perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2015-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Tingkat Keberhasilan Pengawasan Perhubungan 2015-2018

Sasaran	IKU	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatkan Kualitas Pengawasan Atas Pelaksanaan Tugas di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Tingkat Keberhasilan Pengawasan Perhubungan	2015	-	-	-
		2016	-	-	-
		2017	90,00	90,67	100,74
		2018	95,00	93,54	98,46

Sumber : Hasil Analisis Laporan Kinerja Kementerian Perhubungan, 2018

Indikator Kerja Utama (IKU) ini baru ada pada Tahun 2017, sehingga target, realisasi, capaian pada tahun 2015 dan 2016 tidak terisi. Bila dibandingkan dengan pencapaian kinerja tingkat keberhasilan pengawasan perhubungan yang ditetapkan pada tahun 2017, terdapat penurunan capaian kinerja, namun persentase realisasi mengalami peningkatan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sejalan dengan uraian di atas, pegawai Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota yang bergerak di jembatan timbang harus terus-menerus dan berkesinambungan melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk memotivasi pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan

motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Disamping itu, komitmen pegawai kepada sebuah instansi dipandang sangat penting. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan instansinya daripada kepentingan dirinya sendiri. Loyalitas terhadap pekerjaan dan juga loyalitas kepada pimpinan yang buruk maka sudah pasti tidak akan ada komitmen terhadap organisasi, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Setiap orang yang bekerja di suatu instansi pemerintahan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu instansi pegawainya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari instansi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu instansi atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga mengakibatkan banyak pegawai yang tidak komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada penurunan kinerja terhadap pegawai ataupun loyalitas pegawai menjadi berkurang.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan memungkinkan manusia untuk dapat

melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan adanya beban kerja diharapkan dapat tercipta efisiensi dan efektivitas serta profesionalisme pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada didalam suatu pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas yang bertitik tolak dari hal tersebut, maka Penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan (Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota)**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, penulis memberikan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih adanya sebagian besar truk melakukan pelanggaran ketentuan muatan dengan kelebihan yang cukup besar, tidak hanya berakibat pada kerusakan jalan tetapi juga berbahaya bagi keselamatan kendaraan dan pemakai jalan.
2. Beralihnya status kepegawaian para personil UPPKB menjadi pegawai Kementerian Perhubungan berpedoman pada pelaksanaan tugas yang harus

diikuti sesuai prosedur, tidak emosional, dan peduli BARIS (Bersih, Aman, Rapih, Indah dan Sehat).

3. Masih adanya isu jembatan timbang yang terkesan sebagai sarang pungutan liar yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dan sebagai sumber pendapatan asli daerah atau disebut Retribusi Daerah.
4. Masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan.
5. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja dilihat dari sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan oleh pegawai yang diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai.
6. Peningkatan pelatihan pegawai menjadi hal terpenting dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
7. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai.
8. Loyalitas terhadap pekerjaan dan juga loyalitas kepada pimpinan yang buruk, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan kerja, komitmen kerja dan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, pembatasan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?

4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis, dan tempat dilakukannya penelitian :

1. Dari segi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari segi praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau manajemen organisasi, khususnya pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan apa yang dikerjakan pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kinerja pegawai

2.1.1 Pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan; semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli di antaranya yaitu :

Menurut Robbins (2012:154) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mahmudi (2013:6), kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Mangkunegara (2015:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja itu sendiri baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan organisasi yang mana menjadi tanggung jawab yang diberikan ke masing-masing pegawai untuk mencapai misi dan visi organisasi.

2.1.2 Tujuan penilaian kinerja pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya, semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai dalam Sudarmanto (2015:15), pada dasarnya meliputi :

- 1) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 2) Mendapatkan keadilan dalam system pemberian upah dan gaji diterapkan di dalam organisasi.
- 3) Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 4) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- 5) Menyelaraskan penilaian kinerja dengan kebijakan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi selalu sesuai dengan tujuan.
- 6) Mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.
- 7) Memperjelas kembali tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi.

2.1.3 Metode penilaian kinerja pegawai

Metode penilaian kinerja pegawai bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, pegawai dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Hasibuan (2012), metode penilaian kinerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

- *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

- *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga

terdapat berbagai alternative keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

- *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c. *Check list*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu pegawai, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai bersangkutan

d. *Freefrom Eassy*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau pegawai yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya, misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja pegawai, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a. *Assesment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b. *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini pegawai langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat, laba pun akan meningkat, maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

2.1.4 Dimensi dan indikator pengukuran kinerja pegawai

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, process, output, outcome, benefit maupun impact. Menurut Robbins (2012:155), adapun dimensi dari kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut :



1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

2. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pegawai, ataupun inisiatif.

3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Kemudian Robbins (2012:156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:



1) Prestasi kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

2) Pencapaian target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

3) Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

4) Kepuasan

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai.

5) Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

6) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

7) Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.

8) On time

On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa **kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.** Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Dimensi **kuantitas hasil kerja** memiliki indikator : (a) Prestasi kerja dan (b) Pencapaian target.
- 2) Dimensi **kualitas hasil kerja** memiliki indikator : (a) Keterampilan, (b) Kepuasan dan (c) Inisiatif

- 3) Dimensi **Ketepatan waktu** memiliki indikator : (a) Tingkat kehadiran, (b) Ketaatan dan (c) On Time

2.2 Pelatihan kerja

2.2.1 Pengertian pelatihan kerja

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal. Pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Khan (2012: 85) mengasumsikan *training* atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, pengasahan keahlian, konsep, peraturan, perubahan sikap, dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan. Salman (2012:279) mengemukakan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi jawabannya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

Sofyandi (2013:113) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Dessler (2015:263) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan, baik karyawan baru atau karyawan sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan agar efektif.

2.2.2 Kontribusi Program Pelatihan

Pribadi (2016:3-6), Sebuah program pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi yang efektif dan efisien akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kontribusi yang dapat diberikan terhadap perusahaan mencakup beberapa aspek yaitu :

- Membuat perusahaan dapat tetap hidup (*survive*) dan berkembang ;
- Mengatasi kesenjangan atau diskrepansi kinerja karyawan;

- Mendalami usaha pokok atau *core business* perusahaan;
- Menyeragamkan pandangan karyawan terhadap misi dan visi perusahaan;
- Meningkatkan budaya investasi dikalangan perusahaan
- Memelihara upaya perbaikan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan oleh pusat pendidikan dan pelatihan atau pusdiklat berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, penyelenggaraan program pelatihan juga bermanfaat untuk digunakan dalam mengatasi masalah kinerja yang dihadapi oleh sebuah perusahaan.

Perubahan eksternal yang berlangsung secara konstan, baik secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi kesiapan dan kemampuan kerja SDM dalam sebuah perusahaan. Perubahan tuntutan pelanggan, persaingan yang ketat, dan perkembangan teknologi yang pesat menuntut tersedianya SDM yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang tinggi.

Program-program pelatihan dalam konteks ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan untuk menjamin tersedianya SDM yang handal, memiliki kompetensi, dan dedikasi yang tinggi institusi tempat mereka bekerja. Ada beberapa alasan yang digunakan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar dalam menyelenggarakan sebuah program pelatihan yaitu.

- Mengatasi masalah kinerja dan penyebabnya;
- Mengantisipasi sistem dan jenis pekerjaan baru dalam perusahaan;
- Merealisasikan aspirasi perusahaan untuk menangkap peluang bisnis baru;
- Merealisasikan aspirasi perusahaan untuk menangkap peluang bisnis baru.

Program pelatihan lazimnya diselenggarakan untuk mengatasi masalah kinerja yang dihadapi oleh perusahaan. Secara spesifik program pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Tidak hanya itu, program pelatihan juga dilaksanakan untuk mengatasi perubahan eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan untuk mewujudkan aspirasi stakeholders perusahaan dalam menyongsong peluang bisnis baru.

Lingkungan perusahaan senantiasa berubah setiap saat. Misalnya meningkatnya tuntutan pelanggan akan standar pelayanan yang lebih cepat, murah dan ramah, persaingan bisnis, dan kemajuan teknologi produksi yang senantiasa berubah akan mendorong perusahaan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan tersebut. Untuk menghadapi perubahan tersebut perusahaan perlu menyiapkan sumber daya manusia atau SDM yang memiliki kompetensi tinggi dalam menghadapi arus perusahaan.

Program pelatihan dalam hal ini perlu diselenggarakan untuk memperoleh SDM yang handal. Program pelatihan oleh karenanya dapat dipandang sebagai sebuah

investasi yang berharga untuk dapat digunakan dalam menghasilkan SDM yang potensial agar mampu menghadapi arus perubahan yang berlangsung cepat.

Bidang usaha atau bisnis senantiasa berubah secara dinamis dalam menciptakan tantangan dan peluang yang menjanjikan profit dalam berbagai aspek bagi perusahaan. Perusahaan dalam konteks ini harus dapat membuat keputusan yang tepat untuk melibatkan diri dalam bisnis baru yang menjanjikan peluang tersebut. Keputusan untuk terlibat dalam bisnis baru yang menjanjikan peluang tersebut. Keputusan untuk terlibat dalam bisnis baru memiliki konsekuensi bahwa perusahaan harus menyiapkan asset yang diperlukan.

Salah satu asset tersebut adalah menyiapkan SDM yang berpengetahuan, terampil dan memiliki sikap positif dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis. Program pelatihan dalam hal ini perlu direncanakan dan dikembangkan secara sistemik dan sistematis agar dapat digunakan dalam menyiapkan SDM dengan kualifikasi seperti yang diinginkan.

2.1.3 Metode pelatihan

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Wilson (2012: 210) terdapat beberapa metode dalam diklat tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*.

a. *Metode on job training*

Metode on job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya.

b. *Metode off the job training*

Dalam *metode off the job training*, pelatihan dilaksanakan dimana pegawai dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.

Secara umum metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Mangkunegara (2015: 64) yang dilakukan adalah terdiri dari:

- a. Metode Kuliah
- b. Metode konferensi
- c. Metode studi kasus
- d. Metode bermain peran
- e. Bimbingan berencana

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Metode Kuliah

Merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok

besar hingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat, sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

b. Metode Konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif.

c. Metode Studi Kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah.

d. Metode Bermain

Merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua orang atau lebih peserta diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat. Bagian-bagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak melibatkan memori (ingatan). Manfaat metode bermain peran adalah belajar melalui perbuatan,

menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

e. Bimbingan Berencana

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum.

2.1.4 Dimensi dan indikator pengukuran pelatihan kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan kerja, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 (lima) dimensi dan 11 indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) **Instruktur.** Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkopentent.
 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai.
 - b. Memotivasi peserta.
 - c. Kebutuhan umpan balik.

- 2) **Peserta.** Pelatihan Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
 - a. Semangat mengikuti pelatihan.
 - b. Keinginan untuk memahami.
- 3) **Metode.** Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
 - a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan.
 - b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi.
- 4) **Materi.** Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
 - a. Menambah kemampuan.
 - b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.
- 5) **Tujuan pelatihan.** Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan pendapatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.
 - a. Keterampilan peserta pelatihan.
 - b. Pemahaman peserta pelatihan.

Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa **pelatihan kerja adalah suatu proses yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan, baik karyawan baru atau karyawan sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan agar efektif.** Dalam penelitian ini pelatihan kerja diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Dimensi **instruktur** memiliki indikator : (a) Kualifikasi/kompetensi yang memadai, (b) Memotivasi peserta dan (c) Kebutuhan umpan balik.
- 2) Dimensi **peserta** memiliki indikator : (a) Semangat mengikuti pelatihan dan (b) Keinginan untuk memahami
- 3) Dimensi **metode** memiliki indikator : (a) Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan (b) Kesesuaian metode yang efektif dengan materi.
- 4) Dimensi **materi** memiliki indikator : (a) Menambah kemampuan dan (b) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.
- 5) Dimensi **tujuan** memiliki indikator : (a) Keterampilan peserta pelatihan dan (b) Pemahaman peserta pelatihan.

2.3 Komitmen organisasi

2.3.1 Pengertian komitmen organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut para ahli dalam Kaswan (2017:224)

1. Luthans komitmen organisasi berarti :
 - a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
 - b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
 - c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi
2. Stev M. jex dan Thomas M. Brith menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Colquitt Leppine dan Wesson (2015:64) dalam Wibowo (2017:214) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*).

2.3.2 Tipe – tipe komitmen organisasi

Ada beberapa tipe-tipe komitmen organisasi menurut para ahli dalam Wibowo (2017:214) adalah sebagai berikut :

1. Schermerhon, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.
2. Colquit, Lepine dan Wesson (2015:65) mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menamakan *affektive commitment* sebagai *emotion-based*, *continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based*. *Affektive commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional dan melibatkan dengan organisasi. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga. Alasan *normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

2.3.3 Membangun komitmen organisasi

Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010:113) dalam Wibowo (2017:219) mengemukakan bagaimana cara membangun *Organizational Commitment* yaitu sebagai berikut :

1. *Justice and support*, keadilan dan dukungan adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai – nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integritas moral.
2. *Shared values*, nilai-nilai bersama merupakan identifikasi orang dengan organisasi dan identifikasi tersebut tertinggi apabila pekerja yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi.
3. *Trust*, kepercayaan merupakan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut resiko.
4. *Organizational comprehension*, pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata letak fisik.
5. *Employee involvement*, pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat tiga indikator komitmen organisasi yang diutarakan oleh Colquitt Leppine dan Wesson (2015:64) dalam Wibowo (2017:214) antara lain:

1. *Continuance Commitment*, keinginan yang kuat dari karyawan untuk terus bekerja pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya (*needs to*) dan tidak ada pilihan lain. Banyak orang berkomitmen untuk tetap bekerja hanya karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.
2. *Affective Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin (*wants to*) melakukannya/keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *Affective commitment* yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap di organisasinya karena mereka menyetujui untuk apa organisasi dibentuk dan bersedia untuk membantu dalam misinya. *Affective Commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
3. *Normative Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Orang yang mempunyai *Normative commitment* yang tinggi merasa sangat prihatin apabila ada yang berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa **komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*)**. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- 1) Dimensi **komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**, (a) Berkomitmen tetap bekerja karena membutuhkan pekerjaan tersebut (*needs to*) dan (b) Berkomitmen tetap bekerja karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.
- 2) Dimensi **komitmen afektif (*Affective Commitment*)**, (a) Berkomitmen setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin bekerja (*wants to*) melakukannya/keinginan sendiri dan (b) keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
- 3) Dimensi **komitmen normatif (*Normative Commitment*)**, (a) Merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi, (b) Tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan (c) Berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.

2.4. Beban kerja

2.4.1 Pengertian beban kerja

Sinambela (2016:28), beban kerja adalah suatu aktivitas yang sistematis untuk menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Siagian, (2013:75), beban kerja adalah usaha sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Nawawi (2011:103) mendefinisikan beban kerja sebagai proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dessler (2011:114), beban kerja adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut. beban kerja memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan aktivitas prosedur atau proses yang sistematis untuk menelaah dan menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan, yang berguna untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung

jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi.

2.4.2 Langkah-langkah dalam beban kerja

Menurut Riniwati (2016:106) Proses beban kerja melalui sejumlah langkah-langkah, dengan asumsi bahwa analisis pekerjaan diselenggarakan di dalam suatu perusahaan berkelanjutan atau perusahaan yang telah siap beroperasi.

Langkah 1, menyediakan suatu pandangan yang luas bagaimana masing-masing pekerjaan, berkaitan dengan perusahaan secara keseluruhan. Struktur organisasi dan tabel proses digunakan untuk melengkapi langkah 1;

Langkah 2, untuk mendorong bagaimana beban kerja dan informasi rancang pekerjaan akan digunakan. Pada umumnya langkah ini memerlukan waktu dan biaya yang mahal untuk meneliti tiap-tiap pekerjaan, sehingga suatu contoh yang mewakili pekerjaan perlu untuk dipilih. Sejalan dengan hal tersebut, pada langkah 3 dipilih pekerjaan untuk dianalisis;

Langkah 3, melibatkan penggunaan dari teknik analisis pekerjaan yang bias diterima. Teknik analisis digunakan untuk mengumpulkan data atas karakteristik pekerjaan, perilaku yang diperlukan, dan karakteristik suatu karyawan yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut;

Langkah 4, mengumpulkan informasi yang digunakan;

Langkah 5, untuk mengembangkan suatu deskripsi tugas;

Langkah 6, ,mempersiapkan suatu spesifikasi pekerjaan,

Pengetahuan dan pengumpulan data pada langkah di atas digunakan sebagai dasar hampir untuk semua aktivitas manajemen SDM yang lain. Beban kerja meliputi aktivitas seperti perekrutan, pemilihan, pelatihan, evaluasi capaian dan kompensasi, kegiatan ini penting bagi analisis pekerjaan.

2.4.3 Manfaat beban kerja

Pada dasarnya beban kerja memberikan manfaat bagi organisasi menurut Dessler (2011:127) :

1. Perekrutan dan penyeleksian. Beban kerja memberikan formasi mengenai kebutuhan pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas ini. Informasi ini dalam bentuk deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang digunakan untuk membantu manajemen menentukan jenis orang yang akan direkrut dan dipekerjakan.
2. Kompensasi. Informasi beban kerja sangat penting untuk memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat. Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang diperlukan oleh pekerjaan itu, tingkat bahaya dari pekerjaan itu, tingkat tanggung jawab dan lain-lain.

3. Penilaian prestasi. Penilaian prestasi dilakukan dengan membandingkan prestasi dari setiap pegawai dengan standar prestasi perusahaan. Para manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk menentukan aktivitas pekerjaan itu dan standar prestasinya.
4. Pelatihan. Deskripsi pekerjaan harus memberi gambaran tentang aktifitas, keterampilan, dan pelatihan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu.
5. Menentukan kewajiban yang tidak ditugaskan. Beban kerja juga dapat membantu mengungkapkan kewajiban yang belum ditugaskan.
6. Memenuhi *Equal Employment Opportunity (EEO)*. Beban kerja juga memainkan peran besar dalam memenuhi EEO. Pedoman seleksi karyawan yang seragam dalam kantor federal dalam menetapkan bahwa analisis pekerjaan adalah langkah penting dalam memvaliditasi semua aktivitas personal.

2.2.4 Dimensi dan indikator pengukuran beban kerja

Dalam usaha mencari individu yang tepat dan sesuai untuk pekerjaan tertentu maka pihak manajemen harus melakukan pengukuran (*assessment*) terhadap tuntutan-tuntutan (*demands*) dan persyaratan-persyaratan (*requirements*) dari pekerjaan tersebut. Menurut Dessler (2011:116) dimensi untuk mengukur beban kerja yaitu:

1) Deskripsi pekerjaan (*Job description*)

Adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi uraian atau gambaran tentang apa saja yang harus dilakukan oleh si pemegang pekerjaan (*jobholder/incumbent*). Bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dan alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan. Uraian tersebut berisi tentang hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya didalam dan diluar organisasi dan ruang lingkup pekerjaan di mana si pemegang pekerjaan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh divisi/unit kerja atau tujuan organisasi secara keseluruhan.

2) Spesifikasi pekerjaan (*Job specification*)

Adalah suatu pernyataan tentang kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang dibutuhkan agar dapat bekerja secara efektif, lengkap dengan kualifikasi khusus, pengalaman atau hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dimiliki oleh seseorang sebelum menduduki pekerjaan tersebut. Spesifikasi pekerjaan sangat berguna dalam mencocokkan seseorang dengan posisi atau pekerjaan tertentu, dan mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini beban kerja diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Dimensi deskripsi pekerjaan memiliki indikator :

- a. Wewenang,
- b. Tanggung jawab,

- c. Kondisi pekerjaan,
- d. Fasilitas kerja,
- e. Standar hasil kerja.

2. Dimensi spesifikasi pekerjaan memiliki indikator :

- a. Pendidikan dan pelatihan,
- b. Kompetensi.

Berdasarkan uraian teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa **beban kerja adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut, beban kerja memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.** Dalam penelitian ini beban kerja diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi **deskripsi pekerjaan** memiliki indikator : (a) wewenang, (b) tanggung jawab, (c) kondisi pekerjaan, (d) fasilitas kerja, (e) standar hasil kerja.
2. Dimensi **spesifikasi pekerjaan** memiliki indikator : (a) pendidikan dan pelatihan, dan (b) kompetensi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan tolok ukur serta mempermudah penulis dalam menyusun penelitian ini.

1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aberar Guridno dan Lijan P. Sinambela (2019) yang berjudul Pengaruh Diklat dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yang diteliti, yaitu diklat dan komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki satu variabel terikat (*intervening*) yaitu kompetensi dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala 1-5 (skala Likert yang dikembangkan). Pengujian hipotesis menggunakan uji *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi dengan nilai C.R sebesar $5,830 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi dengan nilai C.R sebesar $-1,314 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,189 > 0,05$, variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R sebesar $-5,449 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,001 <$

0,05, variabel diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R sebesar $5,927 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R sebesar $6,053 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel diklat melalui kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R $> 1,96$ nilai probabilitas $< 0,05$ namun nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar 1.166 dan variabel komitmen organisasi melalui kompetensi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R $> 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ serta nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung positif sebesar 0,218.

2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nuki Marwoto (2012) yang berjudul Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan responden yang berstatus PNS sebanyak 1011 orang sebagai populasi, diambil sampel sebanyak 102 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument yang berbentuk angket dengan metode pengujian menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

(2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) kualitas SDM, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dian Asriani, Muchran BL, dan Irwan Abdullah (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 menggunakan metode slovin dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dan beban kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R Square 0,735 dan nilai Sig=0,000 jadi 73,5% variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja

dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hana Noviana Pratiwi (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis kolerasi berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 60,7 %, pengaruh variabel independen yang dominan adalah beban kerja sebesar 30,85%, sedangkan pengaruh kompetensi sebesar 29,81 %.

5) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Syahputra (2019) yang berjudul Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan

penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subjek penelitian adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan skor nilai Skala Likert. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dan variabel Diklat (X1), Promosi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang.

6) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner serta data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 387 orang. Teknik pengambilan sampel secara acak

seederhana (simple random sampling), dengan menggunakan rumus Slovin maka diambil 80 sampel. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karir dan diklat serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Variabel diukur dengan Skala Likert dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

7) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2014) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang), tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan pengambilan sampel berjumlah 71 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malang dengan pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling*. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

8) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Koperasi, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di Kabupaten Tuban. Adapun teknik sampling yang akan digunakan adalah gabungan teknik *Area Sampling* dan *Random Sampling* sederhana dengan jumlah sampel 103 pegawai. Analisis data menggunakan teknik *Path Analysis* dengan model *trimming*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 4) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 5) kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 7) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

9) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui Regresi Berganda. Metode penelitian menggunakan metode survei, dari jumlah populasi sebanyak 1101 pegawai Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru diambil sampel sebanyak 294 responden dengan teknik stratified random sampling. Sebelum menguji hipotesis, uji validitas dan reliabilitas kuesioner data primer menggunakan SPSS versi 17.0. Persamaan regresi kemudian diuji dengan analisis asumsi klasik uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi Heteroskedastisitas dan Uji. Analisis pengaruh variabel independen dengan analisis variabel dependen dilakukan dengan uji t, uji F, koefisien determinan (R^2) dan koefisien korelasi (R). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara

simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

10) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sony Sanjaya Wicaksana (2016) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada populasi perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI yang berjumlah 120 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (3) Beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

11) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eli Yulianti (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan software statistik SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini dilakukan dengan sensus atau sampling jenuh dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dirangkum dalam Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Variabel	Variabel yang sama	Hasil Penelitian
1.	<p>Jurnal : Aberar Guridno dan Lijan P. Sinambela (2019)</p> <p>Jurnal Populis, Vol.4, No.7, Juni 2019</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Intervening</u> Kompetensi</p> <p><u>Independen</u> Diklat dan Komitmen Organisasi</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Diklat dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p> <p>(1) diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi</p> <p>(2) komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi</p> <p>(3) kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai</p> <p>(4) diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai</p> <p>(5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai</p> <p>(6) diklat melalui kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai namun nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar 1.166 dan</p> <p>(7) komitmen organisasi melalui kompetensi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai serta nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung positif sebesar 0,218.</p>
2.	<p>Tesis : Nuki Marwoto (2012)</p> <p>Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Kualitas SDM, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Komitmen Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa</p> <p>(1) kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</p> <p>(2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</p> <p>(3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan</p> <p>(4) kualitas SDM, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai</p>

No	Peneliti (tahun)	Variabel	Variabel yang sama	Hasil Penelitian
3.	Jurnal : Dian Asriani, Muchran BL, dan Irwan Abdullah (2018) Volume 2 No 2 Tahun 2018	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Beban Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dan beban kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Skripsi : Hana Noviana Pratiwi (2014) Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG.	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Kompetensi dan Beban Kerja	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Beban Kerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 60,7 %, pengaruh variabel independen yang dominan adalah beban kerja sebesar 30,85%, sedangkan pengaruh kompetensi sebesar 29,81 %
5.	Tesis : Indra Syahputra (2019) Koleksi Perpustakaan UMSU Medan	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Diklat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dan variabel Diklat (X1), Promosi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang.

No	Peneliti (tahun)	Variabel	Variabel yang sama	Hasil Penelitian
6.	Jurnal : Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) <i>Jurnal MIX</i> , Volume V, No. 3, Oktober 2015.	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Jurnal : Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2014) Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122.	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Beban Kerja	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Beban Kerja	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dan simultan
8.	Jurnal : Yudi Supiyanto (2015) Koleksi Perpustakaan UNY E-ISSN: 2460-1152.	<u>Dependen</u> Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai <u>Independen</u> Komitmen Organisasional	Hasil menunjukkan bahwa ; 1) kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 4) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 5) kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 7) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

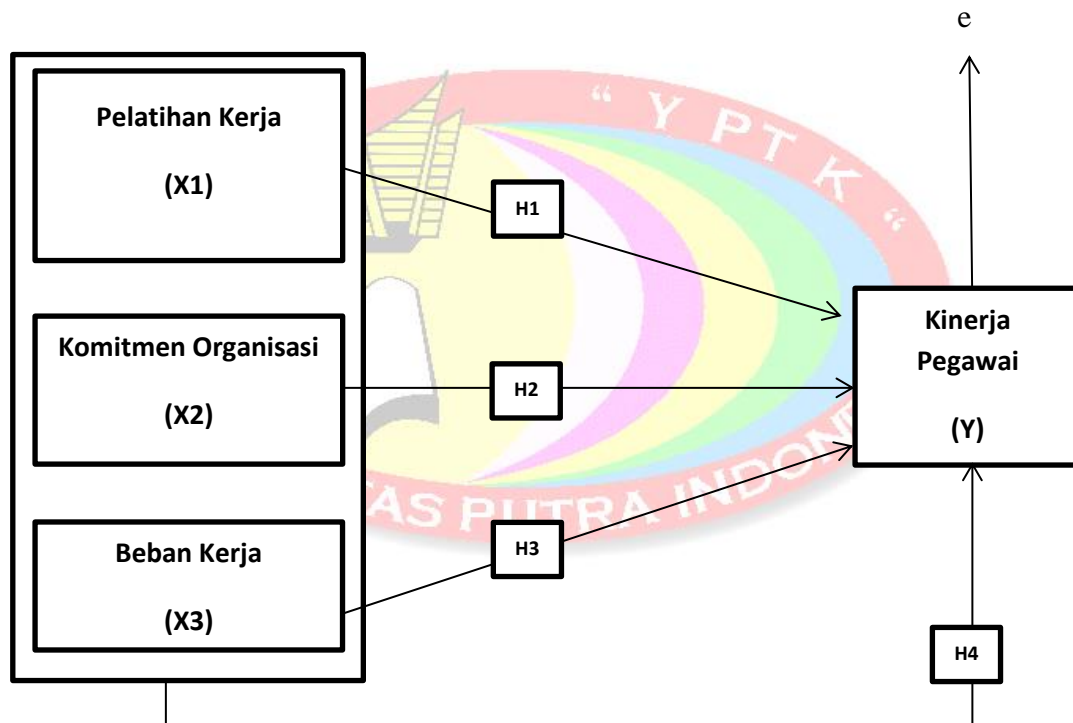
No	Peneliti (tahun)	Variabel	Variabel yang sama	Hasil Penelitian
9.	<p>Jurnal : Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015)</p> <p>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII No 1 Januari 2015</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Komitmen Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <p>1) Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Dan secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai</p>
10.	<p>Tesis : Sony Sanjaya Wicaksana (2016)</p> <p>Koleksi Perpustakaan Stain Kudus</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Pegawai</p> <p><u>Independen</u> Beban Kerja dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa:</p> <p>(1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, (3) Beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.</p>
11.	<p>Jurnal : Eli Yulianti (2015)</p> <p>Volume 3, Nomor 4, 2015: 900-910 ISSN 2355-5408.</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Karyawan</p> <p><u>Independen</u> Pelatihan</p>	<p><u>Dependen</u> Kinerja Karyawan</p> <p><u>Independen</u> Pelatihan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.</p>

2.6 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Berpikir

Sebelum pengembangan hipotesis dijabarkan, maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagaimana terlihat pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.6.2 Pengembangan Hipotesis

2.6.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Program pelatihan biasanya dilakukan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran kerja.

Berdasarkan penelitian Indra Syahputra (2019) yang menunjukkan bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil pengolahan data diperoleh t-hitung untuk variabel diklat adalah 0,972 lebih kecil dari t-tabel 1,682 dengan nilai sig 0,337 > 0,05. Begitu pula dengan penelitian Dono Wirotomo, dkk (2015) dan Eli Yulianti (2015) yang menunjukkan bahwa secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

2.6.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Selain pelatihan kerja dibutuhkan pula komitmen organisasi yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sungguh-sungguh berusaha dan bekerja keras demi kepentingan organisasi serta demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja serta berusaha bersungguh-sungguh dengan mendaya gunakan tenaga, waktu, serta pikiran tentu akan berprestasi daripada karyawan yang bekerja tanpa komitmen

Berdasarkan penelitian Nuki Marwoto (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Begitu pula dengan penelitian Yudi Supiyanto (2015) dan Angga Rahayu Shaputra, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

2.6.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan pegawai pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal, sehingga bila beban kerja dilakukan dengan tepat diharapkan akan mampu memberikan kinerja yang baik untuk instansi kedepannya.

Berdasarkan penelitian Dian Asriani, Muchran BL, dan Irwan Abdullah (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, sedangkan penelitian Hana Noviana Pratiwi (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Begitu pula dengan penelitian Shinta Tanumihardjo, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

2.6.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban kerja yang ditanggihkan kepada setiap karyawannya.

Berdasarkan penelitian Aberar Guridno dan Lijan P. Sinambela (2019) yang menunjukkan bahwa diklat dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. Tetapi dalam penelitian ini tidak

menggunakan variabel beban kerja seperti penelitian penulis. Begitu pula dengan penelitian Sony Sanjaya Wicaksana (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan kerja seperti penelitian penulis.

Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Diduga pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian, objek penelitian adalah sasaran untuk mendapatkan suatu data yang sesuai. Menurut Sugiyono (2011:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang sesuatu hal (variabel tertentu), maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 123 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan ini adalah sampling jenuh atau seluruh populasi menjadi sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 123 orang berstatus PNS di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, dimana yang akan menjadi responden ini adalah pegawai yang berstatus PNS. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5-6 Agustus 2019.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sekaran (2011:115) mendefinisikan tentang pengertian variabel adalah sebagai berikut: “Variabel adalah adapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

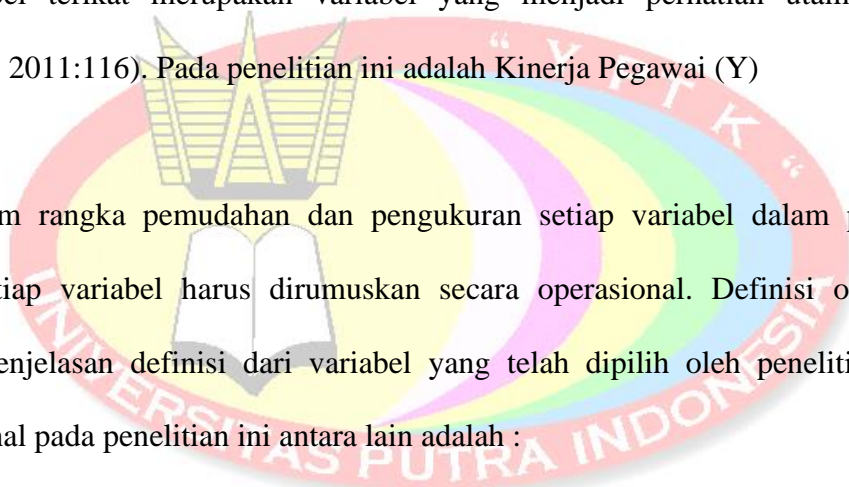
- Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mengambil variabel terikat, entah secara positif maupun secara negatif. Jika terdapat variabel bebas, variabel terikat pun akan hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran, 2011:117). Pada penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Beban Kerja (X3)

- Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2011:116). Pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Dalam rangka pemudahan dan pengukuran setiap variabel dalam penelitian, maka setiap variabel harus dirumuskan secara operasional. Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Definisi operasional pada penelitian ini antara lain adalah :



Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber	Skala
1	Kinerja pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	Kuantitas hasil kerja	Prestasi Kerja	Robbins (2012:154-156)	Likert
			Pencapaian target		
		Kualitas hasil kerja	Keterampilan		
			Kepuasan		
			Inisiatif		
		Ketepatan waktu	Tingkat kehadiran		
			Ketaatan		
On time					
2	Pelatihan kerja (X1) Pelatihan kerja adalah suatu proses yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan, baik karyawan baru atau karyawan sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan agar efektif.	Instruktur	Kualifikasi/kompetensi yang memadai	Gary Dessler (2015:263), (2015:284),	Likert
			Memotivasi peserta		
			Kebutuhan umpan balik.		
		Peserta	Semangat mengikuti pelatihan		
			Keinginan untuk memahami		
		Metode	Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan		
			Kesesuaian metode yang efektif dengan materi.		
		Materi	Menambah kemampuan		
			Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan		
		Tujuan	Keterampilan peserta pelatihan dan Pemahaman peserta pelatihan.		

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber	Skala
3	<p>Komitmen organisasi (X2) Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (<i>turn over</i>).</p>	<p>Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitmen</i>)</p> <p>Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>)</p> <p>Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)</p>	<p>Berkomitmen tetap bekerja karena membutuhkan pekerjaan tersebut (<i>needs to</i>)</p> <p>Berkomitmen tetap bekerja karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.</p> <p>Berkomitmen setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin bekerja (<i>wants to</i>) melakukannya/keinginan sendiri</p> <p>Keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.</p> <p>Merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi</p> <p>Tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir</p> <p>Berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.</p>	Colquitt Leppine dan Wesson dalam Wibowo (2015:64)	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber	Skala
4.	Beban kerja (X3) Beban kerja adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan keterampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut, beban kerja memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.	Deskripsi pekerjaan	Wewenang	Dessler (2011:116)	Likert
Tanggung jawab					
Kondisi pekerjaan					
Fasilitas kerja					
Standar hasil kerja					
Spesifikasi pekerjaan		Pendidikan dan pelatihan			
		Kompetensi			

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penyusunan tesis ini, penulis memperoleh data dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota yang diteliti. Data ini peneliti peroleh dengan memberikan kuesioner yang dinilai dengan menggunakan skala Likert yang akan diukur menjadi lima poin, yaitu:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data dan informasi ini penulis peroleh dari studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur serta dari sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah-masalah yang sedang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan dengan cara membaca literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan dengan mendatangi langsung objek penelitian, antara lain dilakukan dengan : Kuisisioner.

Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Pada penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada sampel pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan terlebih dahulu menjelaskan tata cara menjawab kuesioner.

Tahap-tahap yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Melakukan persyaratan perizinan dan mengidentifikasi responden
2. Mempersiapkan kuisisioner sesuai dengan kebutuhan penelitian
3. Menyebarkan kuisisioner dengan mengadakan sosialisasi singkat penelitian
4. Pengumpulan data

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Tujuan dari uji validitas dan reabilitas instrumen kuesioner pada penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian dapat menjadi tolak ukur variabel secara akurat dan valid. Pada penelitian kali ini data akan diolah menggunakan SPSS 16.0.

3.7.1.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui apakah suatu data dapat dipercaya kebenarannya dan telah sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2014:178) menyatakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas instrumen

dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2014:183) rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas butir pertanyaan

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden

XY = Jumlah skor perkalian x dan y

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dimana:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang handal berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pernyataan-pernyataan secara konsisten atau

tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Arikunto (2010:164), rumus alphanya adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

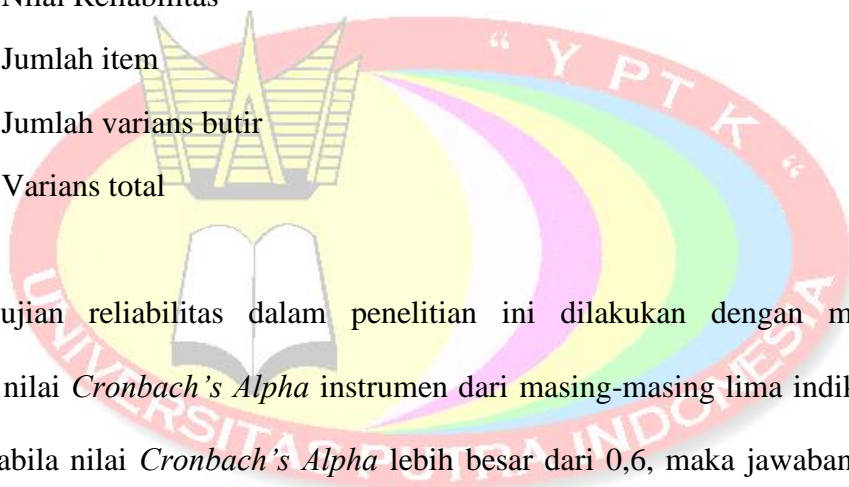
Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2b = Varians total



Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing lima indikator yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur nilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronsbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model analisis regresi layak atau tidak digunakan dalam suatu penelitian. Dalam uji asumsi klasik ada beberapa hal yang harus terpenuhi antara lain:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

a. 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. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Pendeteksian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena di nilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk lebih sederhana, pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat profitabilitas dengan nilai *Asymp. Sig* harus lebih besar dari 0,05 untuk mempertegas bahwa data terdistribusi normal. Jika profitabilitas nilai *Asymp. Sig* lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual dalam suatu regresi tidak terdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indepen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya klerasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas, multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF = 1/Tolerance \text{ atau } Tolerance = 1/VIF}$$

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Sebaliknya nilai

$tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadinya multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2013:139). Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain:

- Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Uji *white* yang pada prinsipnya meregresi residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model. Kriteria uji *white* adalah jika: $\text{Prob Obs} * R \text{ square} > 0.05$, maka tidak ada heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memperkirakan variabel terikat Y berdasarkan nilai variabel bebas X, dengan rumus : $Y = a + \beta x$

3.7.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

Analisis regresi linear berganda pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai a = Bilangan konstanta
X1 = Pelatihan kerja β = Koefisien determinasi
X2 = Komitmen organisasi e = *Random error*
X3 = Beban kerja

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2014:70), berpendapat bahwa hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada/tidaknya pengaruh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) menyatakan koefisien korelasinya tidak berarti/tidak signifikan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti/signifikan.

3.7.4.1 Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan menggunakan rumus:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

Di mana: b = Kemiringan garis regresi

S_b = Kesalahan standar atas koefisien regresi

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\Sigma x^2 - \left(\frac{\Sigma x}{n}\right)^2}}$$

Di mana: S_b = Kesalahan standar estimasi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika p-value (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya (t-test) hasil perhitungan ini dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai sig $<$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan)
2. Jika t hitung $<$ t tabel atau nilai sig $>$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ho: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- Ha : $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *analysis of varian* (ANOVA), bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Pengujian dengan tingkat signifikan pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ maka Ho ditolak (berpengaruh), sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova $> \alpha = 0,05$, maka Ho diterima (tidak berpengaruh). Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2014:257) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

Dimana:

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya anggota sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan yaitu:

1. Jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan).
2. Jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

Adapun yang menjadi hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Bagian ini membahas analisis data dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Secara lebih rinci pada bagian ini akan membahas mengenai tinjauan deskriptif. Kuesioner ini disebarakan kepada 123 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota dengan periode pengambilan sampel selama 2 hari dari tanggal 5 Agustus 2019 sampai dengan 6 Agustus 2019. Dari hasil kuesioner yang disebar, terdapat karakteristik responden sebagai berikut :

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden secara menyeluruh, maka dilakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada 123 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat dikelompokkan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	93	75,6
Perempuan	30	24,4
Total	123	100,0

Dari Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 93 responden dengan persentase 75,6%, sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 responden dengan persentase 24,4%

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
18-25 tahun	3	2,4
26-35 tahun	79	64,2
36-45 tahun	33	26,8
46-55 tahun	7	5,7
> 55 tahun	1	0,8
Total	123	100,0

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur didominasi oleh responden berusia 26-35 tahun yang berjumlah 79 responden dengan persentase 64,2% dan responden paling sedikit adalah kelompok umur >55 tahun yang berjumlah 1 responden dengan persentase 0,8%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
I	1	0,8
II	5	4,1
III	110	89,4
IV	7	5,7
Total	123	100,0

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan golongan didominasi oleh responden golongan III yang berjumlah 110 responden dengan persentase 89,4% dan responden paling sedikit yaitu golongan I berjumlah 1 responden dengan persentase 0,8%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	0	0
Diploma	8	6,5
Sarjana (S1)	107	87,0
Master (S2)	5	4,1
Doktor (S3)	3	2,4
Total	123	100,0

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden Sarjana (S1) yang berjumlah 107 responden dengan persentase 87,0% dan responden paling sedikit yaitu Doktor (S3) berjumlah 3 responden dengan persentase 2,4%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dimana:

- Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner valid.
- Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel, maka skor butir pernyataan kuesioner tidak valid.

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, terlebih dahulu diadakan uji pendahuluan terhadap kuesioner. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas kepada 30 pegawai UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Pada uji validitas ini r_{tabel} *Product moment* ($df = n-2 = 30-2=28$) yang digunakan adalah 0,361. Instrumen pengujian datanya antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja (X1)

Dari hasil pengolahan data pada variabel pelatihan kerja, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,492	0,361	Valid
X1.2	0,375	0,361	Valid
X1.3	0,510	0,361	Valid
X1.4	0,402	0,361	Valid
X1.5	0,449	0,361	Valid
X1.6	0,368	0,361	Valid
X1.7	0,566	0,361	Valid
X1.8	0,637	0,361	Valid
X1.9	0,680	0,361	Valid
X1.10	0,659	0,361	Valid
X1.11	0,607	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

2. Komitmen Organisasi (X2)

Dari hasil pengolahan data pada variabel komitmen organisasi, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,612	0,361	Valid
X2.2	0,626	0,361	Valid
X2.3	0,585	0,361	Valid
X2.4	0,601	0,361	Valid
X2.5	0,634	0,361	Valid
X2.6	0,601	0,361	Valid
X2.7	0,382	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

3. Beban Kerja (X3)

Dari hasil pengolahan data pada variabel beban kerja, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,409	0,361	Valid
X3.2	0,381	0,361	Valid

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X3.3	0,362	0,361	Valid
X3.4	0,393	0,361	Valid
X3.5	0,371	0,361	Valid
X3.6	0,775	0,361	Valid
X3.7	0,625	0,361	Valid
X3.8	0,740	0,361	Valid
X3.9	0,490	0,361	Valid
X3.10	0,700	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

4. Kinerja Pegawai (Y)

2. Dari hasil pengolahan data pada variabel beban kerja, dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,443	0,361	Valid
Y1.2	0,641	0,361	Valid
Y1.3	0,604	0,361	Valid
Y1.4	0,682	0,361	Valid
Y1.5	0,686	0,361	Valid
Y1.6	0,767	0,361	Valid

No butir	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.7	0,650	0,361	Valid
Y1.8	0,687	0,361	Valid
Y1.9	0,587	0,361	Valid
Y1.10	0,559	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2019

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas terlihat bahwa semua pernyataan yang terdiri dari (38 instrumen) yang mengukur variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi *pearson* diatas tingkat signifikan 0,05 didapat angka r_{tabel} 0,361. Disini r_{xy} (r hasil) untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Dalam pengambilan keputusan, jika r_{xy} positif dan $r_{xy} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. Didapat r_{xy} untuk setiap variabel semuanya bertanda positif ($r_{xy} > 0,361$), sehingga bisa dinyatakan **valid semua**.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji signifikan dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* batasan 0,6, apabila reliabilitas besar dari 0,6 berarti variabel dikatakan reliabel dan apabila reliabilitas kecil dari 0,6 berarti variabel dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N= 30			Keterangan
	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	
Pelatihan Kerja	11	0,711	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	7	0,667	0,6	Reliabel
Beban Kerja	10	0,668	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,813	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel yang sudah diujikan memiliki nilai diatas 0,6. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan **reliabel**.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model analisis regresi layak atau tidak digunakan dalam suatu penelitian. Dalam uji asumsi klasik ada beberapa hal yang harus terpenuhi antara lain:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik

adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS.

Tabel 4.10

Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42364884
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.052
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.818
Asymp. Sig. (2-tailed)		.516

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai *Asymptotic Significance* (2-tailed) terhadap masing-masing variabel dengan tingkat signifikan 0,05. Jika profitabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) residual model regresi diatas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa memenuhi uji normalitas dari masing-masing variabel, baik itu variabel independen maupun variabel dependen. Dari tabel 4.10 Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *p-value* 0,516 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data **terdistribusi normal**.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Model regresi bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* / VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pelatihan Kerja	.866	1.154
Komitmen Organisasi	.779	1.283
Beban Kerja	.740	1.350

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dan VIF dari variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja adalah lebih dari 0,1 dan kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi.

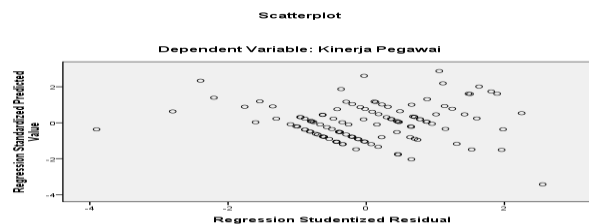
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*standardized*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

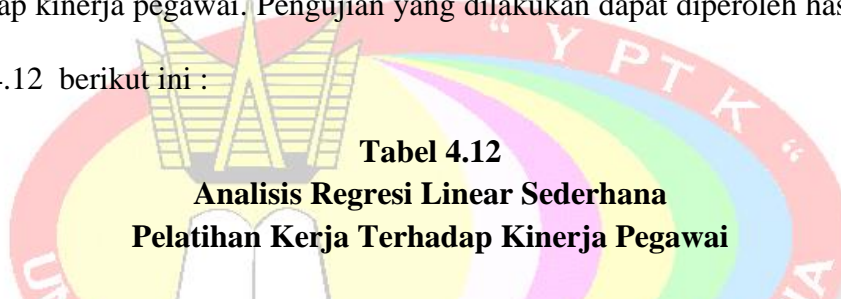
Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi data teratur dan membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini **terjadi masalah heteroskedastisitas**.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

4.3.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan dapat diperoleh hasilnya pada tabel 4.12 berikut ini :



Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Sederhana
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	.443		3.300	.001
	Pelatihan Kerja	.059	.009	.501	6.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa konstanta (a) sebesar 1,462 sedangkan koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) 0,059 nilai ini dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,462 + 0,059 X_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,462 artinya jika variabel pelatihan kerja (X_1) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 1,462.
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,059 artinya jika variabel pelatihan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,059. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel pelatihan kerja (X_1) dengan kinerja pegawai, semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan dapat diperoleh hasilnya pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Sederhana
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.771	.389		7.119	.000
	Komitmen Organisasi	.348	.090	.333	3.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa konstanta (a) sebesar 2,771 sedangkan koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) 0,348 nilai ini dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + b_2 X_2$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,771 + 0,348 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,771 artinya jika variabel komitmen organisasi (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 2,771.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,348 artinya jika variabel komitmen organisasi (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja

pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,348. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi (X₂) dengan kinerja pegawai, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan dapat diperoleh hasilnya pada tabel 4.14 berikut ini :



Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Sederhana
Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.058	.496		4.153	.000
	Beban Kerja	.491	.109	.378	4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa konstanta (a) sebesar 2,058 sedangkan koefisien regresi beban kerja (X₃) 0,491 nilai ini dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan dibawah ini:

$$\hat{Y} = a + b_3 X_3$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,058 + 0,491 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,058 artinya jika variabel beban kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 2,058.
- b. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,491 artinya jika variabel beban kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,491. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel beban kerja (X_3) dengan kinerja pegawai, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

4.3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Berikut hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.363	5.463		.616	.001
	Pelatihan Kerja	.059	.009	.501	6.367	.000
	Komitmen Organisasi	.348	.090	.333	3.882	.000
	Beban Kerja	.491	.109	.378	4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Persamaan :

Analisis regresi linear berganda pengaruh pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yaitu :

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\ &= 3,363 + 0,059X_1 + 0,348X_2 + 0,491X_3 \end{aligned}$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 3,363 yang artinya jika semua variabel independen memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen sebesar 3,363.
2. Variabel pelatihan kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0,059 yang artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar satu unit dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai pun meningkat sebesar 0,059.

3. Variabel komitmen organisasi (X_2) memberikan nilai sebesar 0,348 yang artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu unit dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai pun meningkat sebesar 0,348.
4. Variabel beban kerja (X_3) memberikan nilai sebesar 0,491 yang artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu unit dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai pun meningkat sebesar 0,491.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai t tabel adalah sebagai berikut :

$[123(\text{sampel}) - 4(\text{semua variabel}) = 119]$ (lihat tabel t), hasilnya 1,657.

Maka hasil uji hipotesis 1,2,3 terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis 1, 2, 3 Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	t tabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pelatihan Kerja	1,657	6,367	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi	1,657	3,882	0,000	Diterima
Beban Kerja	1,657	4,486	0,000	Diterima

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.16 di atas dapat di jelaskan uji parsial (uji t) sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat variabel pelatihan kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,367 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “pelatihan kerja secara parsial **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota” *diterima*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat variabel komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,882 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial komitmen organisasi (X_2) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota” *diterima*.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,486 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a diterima. Artinya, secara parsial beban kerja (X_3) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan “beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota” *diterima*.

4.3.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *analysis of varian* (ANOVA), bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk mendapatkan nilai F_{tabel} adalah sebagai berikut :

- $df(n1) = k - 1$ jadi $3(\text{variabel independen}) - 1 = 2$
- $df(n2) = n - k$ jadi $123(\text{sampel}) - 3(\text{variabel independen}) = 120$

maka dapat disimpulkan untuk nilai $df(n1)$ adalah 2 dan nilai $df(n2)$ adalah 120 (lihat tabel distributif F), hasilnya 3,07.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F) untuk Uji Hipotesis 4
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.436	3	110.145	18.290	.000 ^a
	Residual	716.637	119	6.022		
	Total	1047.073	122			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,290 > 3,07$) yang berarti, variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja **berpengaruh positif dan signifikan** secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota, karena nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis keempat peneliti *diterima*.

Selanjutnya dari keempat (4) hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS	PERNYATAAN	KEPUTUSAN
H ₁	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota	Diterima
H ₂	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota	Diterima
H ₃	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota	Diterima
H ₄	Pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota	Diterima

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) berguna untuk melihat seberapa besar proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) nilainya adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), jika R^2 mendekati 1, berarti terdapat hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen dan jika R^2 mendekati 0, berarti terdapat hubungan lemah antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.298	2.45401

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui hubungan pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kuat terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,562. Sedangkan kontribusi pengaruhnya dilihat dari pengujian *Adjusted R Square* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,298 atau sebesar 29,8%. Artinya adalah pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja secara simultan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,8%, sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, variabel pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,367 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Syahputra (2019) yang menunjukkan bahwa diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel diklat adalah 0,972 lebih kecil dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig $0,337 > 0,05$. Tetapi hal ini sesuai dengan penelitian Dono Wirotomo, dkk (2015) dan Eli Yulianti (2015) yang menunjukkan bahwa secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, diperlukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik dan selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran kerja.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,882 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih besar dari α ($0,000 < 0,05$), diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuki Marwoto (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Begitu pula dengan penelitian Yudi Supiyanto (2015) dan Angga Rahayu Shaputra, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain pelatihan kerja dibutuhkan pula komitmen organisasi yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Seorang pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sungguh-sungguh berusaha dan bekerja keras demi kepentingan organisasi serta demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Dengan demikian, seorang pegawai yang bekerja serta berusaha bersungguh-sungguh dengan mendaya gunakan tenaga, waktu, serta pikiran tentu akan berprestasi daripada pegawai yang bekerja tanpa komitmen.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,486 > 1,657$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Asriani, Muchran BL, dan Irwan Abdullah (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, sedangkan penelitian Hana Noviana Pratiwi (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Begitu pula dengan penelitian Shinta Tanumihardjo, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Beban kerja memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan pegawai pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

4.4.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini, variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,290 > 3,07$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), diketahui bahwa pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Lima Puluh Kota. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aberar Guridno dan Lijan P. Sinambela (2019) yang menunjukkan bahwa diklat dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. Tetapi dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel beban kerja seperti penelitian penulis. . Begitu pula dengan penelitian Sony Sanjaya Wicaksana (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan kerja seperti penelitian penulis. Pegawai yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja, diperlukan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian pegawai dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik sesuai beban kerja yang ditangguhkan kepada setiap pegawainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota
3. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota
4. Variabel pelatihan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Perhubungan di UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a) Diharapkan kedepan UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan meningkatkan kemampuan pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan.
- b) Diharapkan kedepan UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota harus terus-menerus dan berkesinambungan melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk memotivasi pegawai agar keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Disamping itu, komitmen pegawai kepada sebuah instansi dipandang sangat penting. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan instansinya daripada kepentingan dirinya sendiri.
- c) Diharapkan kedepan UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota harus memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, Dian. Muchran BL. dan Irwan Abdullah. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol 2 No 2 Tahun 2018*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler. Gary. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks
- Dessler. Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Guridno, Aberar. Lijan P. Sinambela. (2019). Pengaruh Diklat dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Populis, Vol.4, No.7, Juni 2019* . <http://journal.unas.ac.id>
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam belas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara , A.A Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya

- Marwoto, Nuki. (2012). Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka. <http://repository.ut.ac.id>
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Pratiwi, Hana Noviana (2014). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG. <http://repository.ut.ac.id>
- Pribadi, A. Benny. (2016). Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Jakarta: Kencana
- Rahyu Shaputra, Angga dan Susi Hendriani. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol VII No 1 Januari 2015. <https://ejournal.unri.ac.id>
- Robbins, S.P. (2012). Manajemen (Edisi 11). Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, R. S. (2013). Organization Behavioral. USA: Pearson.
- Sekaran, Uma. (2011). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Ke3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Yudi. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015. E-ISSN: 2460-1152. <https://journal.uny.ac.id>
- Syahputra, Indra. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Koleksi Perpustakaan UMSU Medan. <http://repository.umsu.ac.id>
- Tanumihardjo, Shinta, Abdul Hakim dan Irwan Noor. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wicaksana, Sony Sanjaya. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. <http://eprints.stainkudus.ac.id>
- Wirotomo, Dono dan Popy Novita Pasaribu. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, Volume V, No. 3, Oktober 2015. <https://media.neliti.com>
- Yulianti, Eli. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, Vol 3 No 4: 900-910 ISSN 2355-5408. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>

Lampiran Kuesioner

No. Responden :



Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia (YPTK) Padang

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati,

Saya Bagus Pratama Zulmi, mahasiswa Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia (YPTK) Padang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Perhubungan (Studi Empiris UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota)**. Kuesioner ini berhubung dengan persepsi/penilaian Anda sebagai Pegawai Negeri Sipil pada UPPKB Tanjung Balik Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan ilmiah semata. Terima kasih.

TAHAP 1 : IDENTITAS RESPONDEN

Beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dan benar menurut Bapak, Ibu, Saudara/i responden, serta isi pada tempat yang telah disediakan.

Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Umur	<input type="checkbox"/> 18-25 th <input type="checkbox"/> 46-55 th <input type="checkbox"/> 26-35 th <input type="checkbox"/> >55 th <input type="checkbox"/> 36-45 th
Golongan	<input type="checkbox"/> Satu <input type="checkbox"/> Tiga <input type="checkbox"/> Dua <input type="checkbox"/> Empat
Pendidikan	<input type="checkbox"/> ≤ SLTA <input type="checkbox"/> Master (S2) <input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Doktor (S3) <input type="checkbox"/> Sarjana (S1)

TAHAP 2

Pilih salah satu jawaban yang sesuai, dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia. Keterangan jawaban adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Cukup Setuju (CS)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat Setuju (SS)

Pelatihan Kerja (X1)

No.	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
Instruktur						
1.	Pelatihan kerja dapat memberikan kualifikasi/kompetensi yang memadai					
2.	Saya mendapatkan motivasi dalam pelatihan kerja					
3.	Saya dapat memenuhi kebutuhan umpan balik dalam pelatihan kerja					
Peserta						
4.	Adanya semangat yang tinggi dari saya dalam mengikuti pelatihan kerja.					
5.	Saya memiliki keinginan untuk memahami secara baik saat pelatihan kerja					
Metode						
6.	Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan					
7.	Kesesuaian metode yang efektif dengan materi.					
Materi						
8.	Materi pelatihan menambah kemampuan saya untuk berkreaitivitas dalam bekerja					
9.	Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan kerja					
Tujuan						
10.	Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis saya dalam bekerja					
11.	Pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya dalam bekerja					

Komitmen Organisasi (X2)

No.	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitmen</i>)						
1.	Saya berkomitmen tetap bekerja karena membutuhkan pekerjaan tersebut (<i>needs to</i>)					
2.	Saya berkomitmen tetap bekerja karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.					
Komitmen afektif (<i>Affective Commitment</i>)						
3.	Saya berkomitmen setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin bekerja (<i>wants to</i>) melakukannya/keinginan sendiri					
4.	Saya memiliki keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.					
Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)						
5.	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi					
6.	Saya tidak akan mengecewakan atasan dan merasa sangat khawatir jika pekerjaan belum selesai.					
7.	Saya berfikiran buruk bila ada pegawai lain yang berniat mengundurkan diri.					

Beban Kerja (X3)

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
Deskripsi Pekerjaan (Job Description)						
1.	Saya merasa kewenangan terdefiniskan dengan jelas					
2.	Kesesuaian wewenang saya dengan posisi					
3.	Kompensasi yang diberikan kepada saya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
4.	Peraturan atau kebijaksanaan UPPKB dapat saya pahami					
5.	Adanya kejelasan koordinasi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya					
Spesifikasi Pekerjaan (Job Specification)						
7.	Tanggung jawab pekerjaan saya dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sesuai					
8.	Pekerjaan saya dengan keahlian sesuai					
9.	Pengetahuan yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif					
10.	Keahlian yang saya miliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
Kuantitas Kerja						
1.	Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2.	Saya mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan					
3.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
4.	Saya senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
5.	Saya senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
6.	Saya mampu bekerja atas inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
7.	Saya senantiasa selalu berupaya untuk dapat menyesuaikan hasil kerja dengan perintah					
Ketepatan Waktu						
8.	Saya mampu bekerja lebih cepat pada saat dibutuhkan					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
10.	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja					

Tanda Tangan

....., 2019

.....

== Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu/Saudara/i ==

KP7	Pearson Correlation	.112	.264**	.256**	.269**	.434**	.183*	1	.539**	.572**	.412**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.217	.003	.004	.003	.000	.043		.000	.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KP8	Pearson Correlation	.166	.308**	.381**	.285**	.333**	.423**	.539**	1	.381**	.407**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.067	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KP9	Pearson Correlation	.114	.304**	.210*	.238**	.208*	.315**	.572**	.381**	1	.361**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001	.020	.008	.021	.000	.000	.000		.000	.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
KP10	Pearson Correlation	.133	.157	.361**	.150	.152	.318**	.412**	.407**	.361**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.142	.083	.000	.097	.093	.000	.000	.000	.000		.000
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
Kinerj a Pega wai	Pearson Correlation	.243**	.641**	.604**	.682**	.686**	.767**	.650**	.687**	.597**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Scale: Pelatihan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	123	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	123	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	11

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	7

Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

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

Scale: Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	123	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

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

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42364884
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.052
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.818
Asymp. Sig. (2-tailed)		.516

a. Test distribution is Normal.

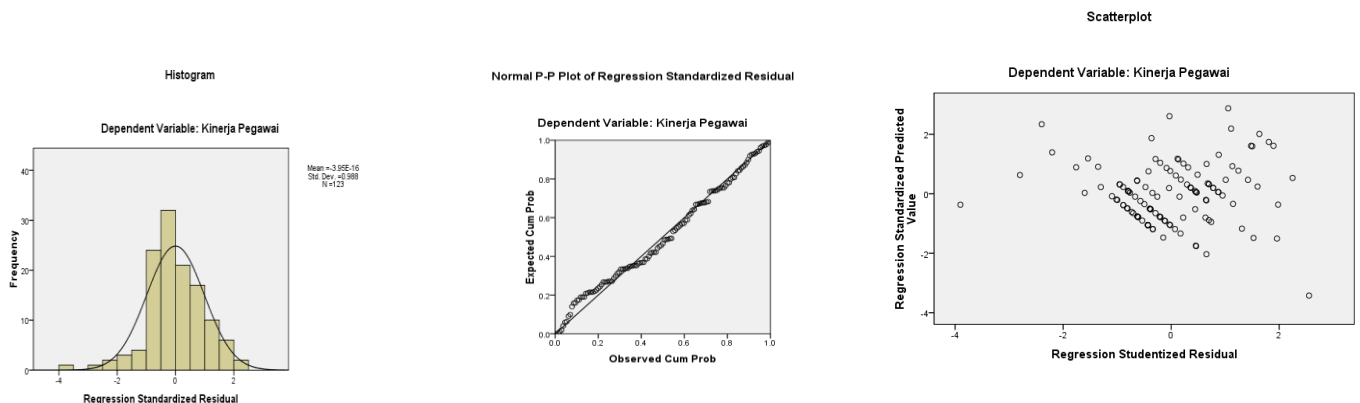
2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.866	1.154
	Komitmen Organisasi	.779	1.283
	Beban Kerja	.740	1.350

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

1. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.245	.25459

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.628	1	2.628	40.544	.000 ^a
	Residual	7.843	121	.065		
	Total	10.471	122			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	.443		3.300	.001
	Pelatihan Kerja	.059	.009	.501	6.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.103	.27740

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.160	1	1.160	15.068	.000 ^a
	Residual	9.311	121	.077		
	Total	10.471	122			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.771	.389		7.119	.000
	Komitmen Organisasi	.348	.090	.333	3.882	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.135	.27239

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.493	1	1.493	20.121	.000 ^a
	Residual	8.978	121	.074		
	Total	10.471	122			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.058	.496		4.153	.000
	Beban Kerja	.491	.109	.378	4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.363	5.463		.616	.001
	Pelatihan Kerja	.059	.009	.501	6.367	.000
	Komitmen Organisasi	.348	.090	.333	3.882	.000
	Beban Kerja	.491	.109	.378	4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.363	5.463		.616	.001
	Pelatihan Kerja	.059	.009	.501	6.367	.000
	Komitmen Organisasi	.348	.090	.333	3.882	.000
	Beban Kerja	.491	.109	.378	4.486	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.436	3	110.145	18.290	.000 ^a
	Residual	716.637	119	6.022		
	Total	1047.073	122			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R SQUARE)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.298	2.45401

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Frequency Table Characteristic

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	93	75.6	75.6	75.6
	Perempuan	30	24.4	24.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 th	3	2.4	2.4	2.4
	26-35 th	79	64.2	64.2	66.7
	36-45 th	33	26.8	26.8	93.5
	46-55 th	7	5.7	5.7	99.2
	> 55 th	1	.8	.8	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Satu	1	.8	.8	.8
	Dua	5	4.1	4.1	4.9
	Tiga	110	89.4	89.4	94.3
	Empat	7	5.7	5.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	6.5	6.5	6.5
	Sarjana (S1)	107	87.0	87.0	93.5
	Master (S2)	5	4.1	4.1	97.6
	Doktor (S3)	3	2.4	2.4	100.0
	Total	123	100.0	100.0	