

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

Barlianta Bahrum^{*1}, Muhammad Idris², Haeranah Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}barli.bahrum@gmail.com , ²muhammadidris709@gmail.com , ³rana090768@cloud.com

Abstrak

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

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

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

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Komitmen, Dan Kinerja.

Abstract

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

The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

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

commitment will affect the increase in employee motivation at the Department of Population and Civil Registration of Polewali Mandar Regency by 95.5%.

Keywords : *Education, Training, Commitment, And Performance.*

PENDAHULUAN

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

Pendidikan merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014). Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

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

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

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan. Steers (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

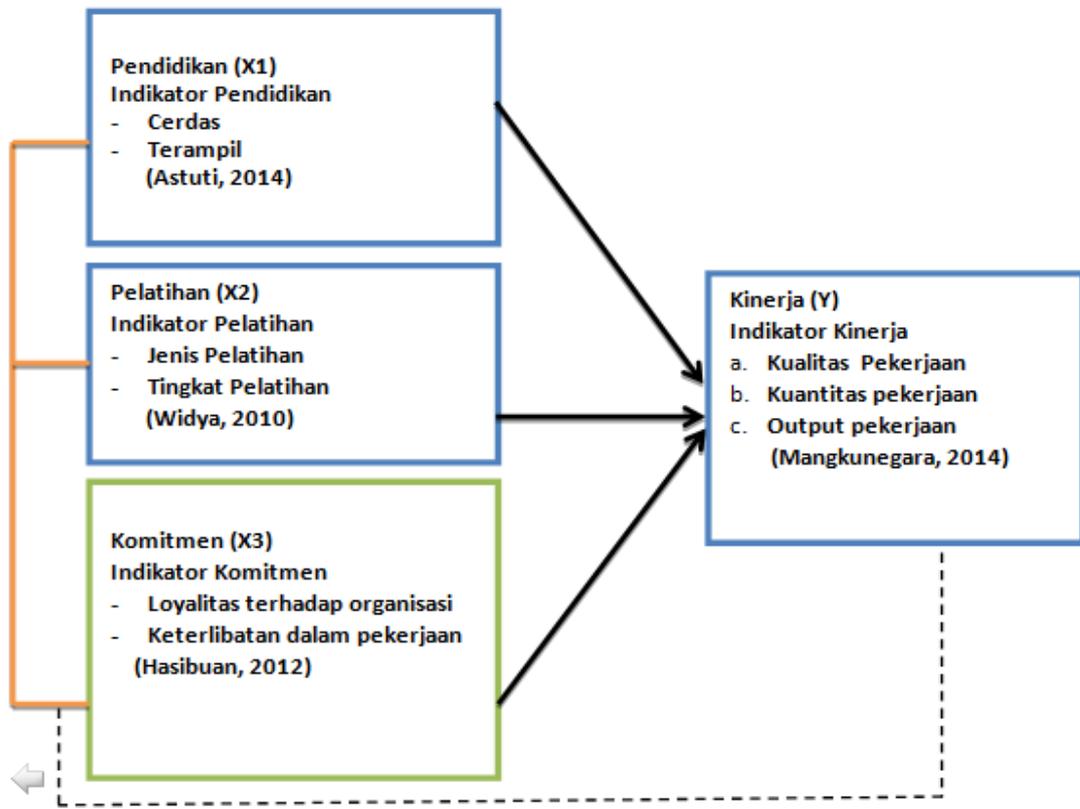
Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”

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

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

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

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



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

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

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 38 orang yang beralamat di Jalan Pancasila No. 3 Kelurahan Pekkabata Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan Juli sampai dengan Agustus 2020. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Pengukuran data penelitian menggunakan skala likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pendidikan, pelatihan, dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Komitmen (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja ASN (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Kemudian untuk mengetahui : Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Komitmen (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Pengujian hipotesis secara parsial akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows. Adapun hasil pengolahan data penelitian dengan program SPSS dapat dijelaskan pada uji di bawah ini :

Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,294	5,866	0.000
Pendidikan (X_1),	0,700	5,639	0.000
Pelatihan (X_2)	0,264	2,038	0.049
Komitmen (X_3)	0,248	2,521	0.017

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

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

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,294	5,866	0.000
Pendidikan (X_1),	0,700	5,639	0.000
Pelatihan (X_2)	0,264	2,038	0.049
Komitmen (X_3)	0,248	2,521	0.017

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

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

Uji F (Uji Simultan)

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

Tabel 3. Hasil Uji F

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

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 240.334 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Beta

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

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel pendidikan (X_1).

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

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,955, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,955 atau 95,5% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan komitmen (X_3). Sedangkan sisanya 4,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

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

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

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan

berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasjri S (2010), Saiful A (2010), dan Indira Latanro (2009) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

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

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

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

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

4. Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

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

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

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

KESIMPULAN

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

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

pelatihan dan komitmen akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandarsebesar 95,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, NitiseMITO. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Astuti, Puji. 2014. *Komunikasi Sebagai Sarana Akulturasi Antara Kaum Urban Dengan Masyarakat Lokal Di Pasar Segiri Samarinda” eJournal Ilmu Komunikasi, Volume 2, Nomor I.*
- Depdiknas. 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003. tentang sistem pendidikan nasional.* Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Ed. 9).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar (2009), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasjrif S (Pekerjaan Umum Kota Makassar.Tesis Pascasarjana UMI Tidak di publikasikan.
- Indira Latanro (2009), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. RefikaAditama – Bandung
- Mulawarman, 2009. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi.* Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulyono. 2011. *Strategi Pembelajaran.* UIN Maliki Press. Malang.
- Natsir (2009), Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tesis pascasarjana UMI.
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy Dinamika Kebijakan-Analisis Kebijakan Manajemen Kebijakan.* PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak di publikasikan
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sudirman. 2013. *Pembentukan Minat.* Pustaka Karya. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.