

**PENGARUH KOMITMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEGERI
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Ratnawati*¹, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{*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: 1ratna.wati266@yahoo.com.id, 2ahmadmaryadi@gmail.com, 3didigusti81i@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; 2) menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; 3) menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; dan 4) menganalisis pengaruh komitmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Mei-Juni 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; 2) pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; 3) pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; dan 4) komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci : komitmen, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to: 1) analyze the effect of commitment on employee job satisfaction at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regency; 2) to analyze the effect of training on employee job satisfaction at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regency; 3) to analyze the effect of career development on employee job satisfaction at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regency; and 4) to analyze the effect of commitment, training and career development on employee job satisfaction at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands Regency. When the research was conducted from May-June 2021. The study population was all employees of the Segeri Subdistrict Office, Pangkajene Regency and the Archipelago, totaling 48 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 48 employees.

The results of this study indicate that: 1) commitment affects the job satisfaction of employees at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District; 2) training has an effect on employee job satisfaction at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District; 3) career development affects the job satisfaction of employees at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District; and 4) commitment, training and career development affect the job satisfaction of employees at the Segeri District Office, Pangkajene and Islands District.

Keywords: commitment, training, career development and employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan. Dalam pandangan masyarakat Indonesia pada umumnya, birokrasi yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. Birokrasi tidak berjalan secara efisien, lambat dan tidak efektif. Bicara mengenai penyelenggaraan birokrasi sektor publik di Indonesia tidak terlepas dari banyaknya pandangan miris masyarakat akan pelayanan yang di terimanya.

Gambaran ini di karenakan pegawai terjebak kekuasaan birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kreativitasnya hilang, kurang enerjik, kurang produktif, dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat. Sehingga pada saat ini setiap Negara dan daerah berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik. Ada tiga komponen utama yang berperan dalam kerangka penerapan sistem birokrasi pemerintah yaitu: pertama adalah aturan main (konstitusi, hukum, dan etika), kedua adalah lembaga-lembaga yang berwenang melaksanakan aturan main, ketiga adalah pelaku (pegawai, pemerintah termasuk pimpinan pemerintah). Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting (Darmawati, 2017).

Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara yang melaksanakan unsur pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujud tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri di tuntutan untuk memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kinerja baik ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan pegawai tersebut dalam memandang pekerjaannya.

Dalam Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya komitmen organisasi, pelatihan dan pengembangan karir. Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans (2015:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana

anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Selain itu juga ada aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai (Kaswan, 2011). Hal itu dipertegas dengan pendapat Simamora dalam Hartatik (2014) bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kepuasan pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kepuasan pegawai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Selain komitmen organisasi dan pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir memiliki manfaat bagi pegawai dan organisasi. Untuk pegawai, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kepuasan pegawainya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Namun, teori yang dikemukakan sebelumnya belum sesuai dengan fakta empiris yang terjadi dilapangan. Dimana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah tingkat kepuasan kerja pegawai yang masih tergolong minim. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya keluhan dari pegawai seperti tugas yang dikerjakan menimbulkan kesulitan atau kebosanan, tugas yang dikerjakan tidak sesuai minat, kemampuan dan pendidikan mereka, dan tugas yang dikerjakan tidak menimbulkan rasa senang serta kebanggan untuk dirinya sendiri.

Ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai tersebut disebabkan oleh komitmen organisasi yang tidak diterapkan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari rendahnya kontribusi pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh target pekerjaan yang sangat tinggi sehingga menyebabkan para pegawai tidak sanggup mengerjakan banyaknya

pekerjaan yang diberikan. Pegawai juga biasanya diberikan jam kerja tambahan atau biasanya pekerjaan diselesaikan di rumah.

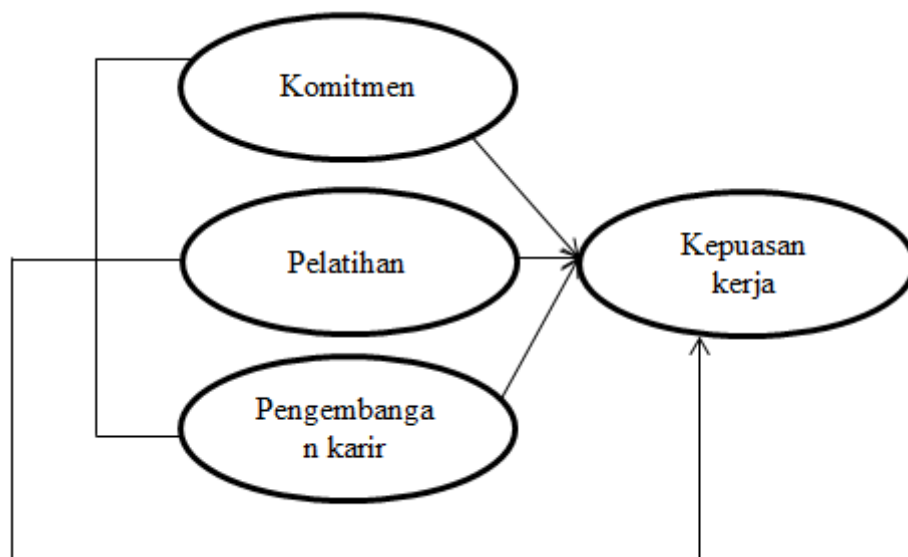
Selain itu penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai adalah kurangnya pemberian pelatihan kepada pegawai untuk mengasah kemampuannya dalam bekerja. Pelatihan pernah dilakukan namun masih dikeluhkan oleh pegawai seperti pelatih tidak menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sehingga materi sulit untuk dipahami oleh pegawai. Kemudian materi pelatihan juga sebelumnya sudah pernah diikuti oleh beberapa pegawai sehingga terjadi kebosanan bagi pegawai untuk mengikuti kembali pelatihan tersebut.

Selain itu, fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah adanya keluhan terkait pengembangan karir yaitu tidak ada peraturan yang jelas mengenai mutasi kerja. Jika memang diperlukan, maka mutasi dilaksanakan tanpa ada pedoman yang jelas bagi pegawai, sehingga menyulitkan bagi pegawai untuk menyusun rencana karirnya ke depan. Ada beberapa pegawai yang golongan IV yang masih menduduki jabatan staf biasa dan masih banyak pula golongan III yang sudah cakap tetapi karena tidak ada akses dengan pejabat maka jabatan dilompati oleh pegawai yang golongan dan masa kerjanya berada dibawahnya padahal dari segi kepangkatan dan pengalaman sudah mencukupi untuk diangkat menduduki jabatan struktural. Hal ini berakibat pada ketidakpuasan pegawai selama bekerja di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau tesis yang berjudul: “Pengaruh Komitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan”.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis

yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Juni tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten dan Kepulauan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	.699	.263		2.661	.011
KOMITMEN	.197	.080	.203	2.446	.019
PELATIHAN	.405	.065	.566	6.230	.000
PENGEMBANGAN KARIR	.276	.059	.298	4.668	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut:

$$Y = 0,669 + 0,197X_1 + 0,405X_2 + 0,276X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,669 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kepuasan pegawai yang dihasilkan sebesar 0,669.
- Nilai 0,197 pada variabel komitmen (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen, berarti akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,197 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 komitmen maka akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,197 satuan. Sehingga komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,405 pada variabel pelatihan (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan, berarti akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pelatihan maka akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,405 satuan. Sehingga komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,276 pada variabel pengembangan karir (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, berarti akan semakin tinggi pula kepuasan pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,276 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan karir maka akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,276 satuan. Sehingga pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung komitmen sebesar 2,446 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,015. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,446 > 2,015$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung pelatihan sebesar 6,230 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,015. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6,230 > 2,015$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung pengembangan karir sebesar 4,668

dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,015. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,668 > 2,015$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.321	3	1.774	108.524	.000 ^b
Residual	.719	44	.016		
Total	6.040	47			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 44$ maka f tabel didapat $(3:44)=2,82$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $108,524 > 2,82$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.873	.128

Sumber : Data primer, 2021

Nilai R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,939$ yang artinya korelasi atau hubungan antara komitmen, pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pegawai sebesar 93,9%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,881$ yang artinya sebesar 88,1% pengaruh kepuasan pegawai dipengaruhi oleh komitmen, pelatihan dan pengembangan karir.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh bahwa komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat yang saling terikat karena perilaku pegawai seperti komitmen organisasi akan memberikan pengaruh terhadap individu untuk mengidentifikasi, terjun dalam suatu organisasi dan berkorban untuk tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah ukuran keinginan pegawai untuk selalu dalam organisasi saat ini atau masa depan, selalu menggambarkan keyakinan pegawai terhadap visi dan misi organisasi, keinginan memajukan organisasi dan intensitas pegawai melanjutkan bekerja di sana. Hal ini dipertegas oleh Newstrom (2011) bahwa komitmen organisasi atau loyalitas pegawai merupakan tingkat seorang pegawai ingin berkembang serta berpartisipasi. Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan pegawai tersebut ingin bekerja di tempat lain.

Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah mengupayakan agar para pegawainya memiliki komitmen terhadap instansi. Namun, realitanya masih terdapat pegawai yang masih memiliki komitmen yang minim. Hal ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang masih terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan kurang setuju.

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013), Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Beberapa perubahan pada pegawai yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain pegawai secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut atau khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru. Sehingga sangat disarankan agar Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan lebih sering memberikan pelatihan kepada pegawainya

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di organisasi agar pegawai dan organisasi dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa senang karena tahu bahwa karirnya tidak hanya berhenti pada jabatan itu akan tetapi terdapat pengembangan karir yang akan mengembangkan dirinya untuk posisi yang lebih baik lagi.

Dari distribusi jawaban responden dapat diperoleh bahwa di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Kantor Camat memperhatikan dan

mempertimbangkan pegawai berdasarkan pendidikannya, Kantor Camat memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada pegawai, melihat dan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki, Kantor Camat perlu menambah program pelatihan, di dalam Kantor Camat pegawai memerlukan pengalaman kerja yang baik untuk dapat menambah kemampuan dan keterampilan di dalam menyelesaikan pekerjaan agar menjadi bahan pertimbangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 9, No. 2, Hal: 21-42.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkumanegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Priansa, Donni Juni. 2014 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.