

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PADA KANTOR PUSAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REGIONAL MAKASSAR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi**



SKR-SIO
YUS
P

OLEH:

NIMRAH RAHMAYANTI YUSUF

E 211 06 016

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA
MAKASSAR
2010**

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA

ABSTRAK

Nimrah Rahmayanti Yusuf (E211 06 016) Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pada Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar. xiv+ 81 Halaman + 21 Tabel + 29 Pustaka (1985-2009). Dibimbing oleh Drs. H. M. Akib Halede, M.S dan Muh. Tang Abdullah, S.sos, M.AP.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar adalah salah satu instansi pemerintah yang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini senada dengan tugas Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar yang menangani masalah pendidikan dan pelatihan aparatur Daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi, Kabupaten dan Kota di Daerah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh antara komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar. Adapun yang menjadi rumusan masalah yaitu, apakah ada pengaruh antara komitmen pegawai terhadap kinerja pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 15 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen pegawai terhadap kinerja. komitmen pegawai berpengaruh sebesar 71,3% terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarvariabel, dengan nilai signifikan T sebesar= 0,000 lebih kecil dibanding nilai $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang terjadi adalah bersifat positif-positif dengan koefisien regresi variabel X sebesar 0,694.

HASANUDDIN UNIVERSITY
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES
PUBLIC ADMINISTRATION DEPARTMENT
BACHELOR DEGREE

ABSTRACT

Nimrah Rahmayanti Yusuf (E211 06 016) The influence of Employee Commitment Toward Quality of Employee in Makassar Regional of State Ministry of Training and Education Center of Office. xiv+ 81 Pages + 21 Table + 29 References (1985-2009). Supervised by Drs. H. M. Akib Halede, M.S and Muh. Tang Abdullah, S.sos, M.AP.

In every organizations, Makassar Regional State Ministry Training and Education Center of Office which demanded to has high quality. This is appropriate with the duty of Makassar Regional State Ministry Training and Education Center of Office that handle the apparatus training and education of the people of the Regional Representatives Council of Provinces, Districts and Cities in the Region in accordance with policy determined by the State Ministry and regulatory legislation which applicable to the prevail constitution.

The objective of research is to find out is there any the influence Employee Commitment Toward Quality of Employee in Makassar Regional of State Ministry of Training and Education Center of Office. Then it is divided in a formula problem, that is; is there any influence between Employee Commitment toward The Quality of Employee in Makassar Regional of State Ministry of Training and Education Center of Office, with using quantitative research method.

According to result of data analysis with using SPSS 15, the researcher can know there is a significant influence of Employee Commitment toward the quality of employee. The Employee Commitment give influence in the amount of 71,3 % toward the quality. The linear regression analysis result, shown that there is a significant influence between Employee Commitment Toward Quality of Employee in Makassar Regional of State Ministry of Training and Education Center of Office. This is shown by the value of T significant=0,000 is smaller than the value of $\alpha = 0,05$. There are positive-positive influence with the X variable regression coefficient amount 0,694.

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Nimrah Rahmayanti Yusuf**
NIM : E211 06 016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI REGIONAL MAKASSAR** adalah benar-benar hasil karya pribadi dan seluruh yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, Mei 2010

Yang Membuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
A2365AAF127790362
3000 DJP

Nimrah Rahmayanti Yusut
NIP. E211 06 016

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA

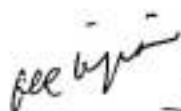
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NIMRAH RAHMAYANTI YUSUF
NIP : E211 06 016
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tugas Karya Akhir : **PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI REGIONAL MAKASSAR**


Telah diperiksa oleh Ketua Program Sarjana dan Pembimbing serta dinyatakan layak untuk diajukan ke sidang Tugas Karya Akhir Program Sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Makassar, April 2010

Disetujui oleh

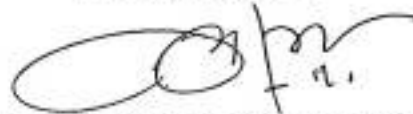


Pembimbing I



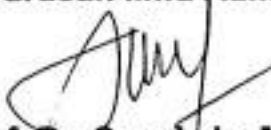
Drs. H. M. Akib Halede, MS.
NIP. 130 535 947

Pembimbing II



Muh. Tang Abdullah S.sos, MAP.
NIP. 197205072002121001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi



Prof. Dr. Sangkala, MA
NIP. 196311111991031002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NIMRAH RAHMAYANTI YUSUF
NIM : E 211 06 016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PADA KANTOR PUSAT PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REGIONAL MAKASSAR

Telah diperiksa dihadapan sidang Penguji Skripsi Program Sarjana Jurusan Ilmu
Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, pada
hari

Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Drs. H.M. Akib Halede, M.S.

Sekretaris Sidang : Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP.

Anggota : 1. DR.H. Badu Ahmad, M.Si

2. Drs.H.M.Akmal Ibrahim, M.si

3. Drs. Ali Fauzy Eli, M.Si

The image shows three handwritten signatures in black ink, each placed above a dotted line. The first signature is for the Chairman, the second for the Secretary, and the third for the member. The signatures are stylized and difficult to read.

Kata Pengantar



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah,

Asshalatu wassalamu ala Rasulullah

Segala puji hanyalah bagi ALLAH Rabb semesta Alam, yang telah menurunkan hujan dari langit yang tak bertiang, yang telah menerbitkan matahari dari timur dan membenamkannya di barat, yang telah menentukan pasangan yang paling baik bagi segala sesuatu dan yang telah menciptakan manusia, makhluk paling sempurna yang telah membangun peradaban megah ini. Sungguh tak ada lagi yang lebih berhak untuk kita puji dan sembah setiap saat kecuali Dia. Karena rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: "**Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar**".

Shalawat serta salam sudah sepantasnya kita ucapkan bagi Sang Pembawa Risalah kebenaran, yang dengan cucuran keringat dan tetesan darahnya telah berjuang agar kita senantiasa berada di atas jalan yang lurus, penutup para Rasul, Muhammad Shallallahu alaihi wa sallam. Semoga kita semua selalu berada dalam limpahan Rahmat dan hidayah ALLAH Jalla wa 'Ala serta jalan rasul-Nya yang lurus, amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang penulis miliki, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan maupun arahan demi penyempurnaan penelitian ini. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta :

- **Mama dan Ayah** tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih sayang, dan telah melahirkan, mendidik hingga membesarkan penulis. (Kini ku tersadar, kebahagiaan"ku" yang paling bermakna adalah menjadikan diriku sebagai penyebab kebahagiaan"mama & ayah").

- Kakak-adikku tersayang **Abdul Hafid Y., Faisal Mubarak Y., Ayu Rezky RY., dan Rahmat Taufiq Alhidayah Y.**, yang sudah menemani dan memotivasi penulis selama proses penulisan skripsi. Spesial buat adikku **Andi Taufiq Y.**, atas segala bantuan, pacuan semangat, dan doa untuk penulis selama ini (*you're my deepest inspiration 2keep afloat that is sinking world each day, thx for always teach n show me indirectly how 2be a SURVIVOR*). ☺

2. Bapak Prof.Dr.dr. Idrus A. Paturusi, Sp.B.,Sp.BO selaku Rektor Universitas Hasanuddin

3. Bapak Deddy T. Tikson, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

4. **Bapak Prof. Dr. Sangkala, MA**, selaku Pimpinan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Hasanuddin

5. **Bapak Drs. H. M. Akib Halede, M.S** dan **Bapak Muh. Tang Abdullah, M.AP**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan selama proses penulisan skripsi.

6. Seluruh dosen-dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Universitas Hasanuddin

7. Bapak Ir. Abdul Rahman Saenong, MA (Kepala Kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Makassar) yang telah memberikan banyak bantuan dalam proses penelitian, dengan memberikan data-data kelengkapan yang berhubungan dengan judul penulis.

8. Seluruh Staff, terkhusus Ibu **Dra. Widi Astuti** selaku Pegawai Kantor Pusdiklat Kemendagri Regional Makassar yang telah memberikan banyak bantuan dengan bersedia menjadi responden dalam menanggapi kuesioner.

_ Untuk seluruh keluarga besar baik dari Mama maupun Ayah yang telah memberikan support dan doa demi kelancaran penelitian ini (terkhusus untuk Ua' Sukriadi).

9. Murabbiku, Kak Rosida Anas, SS., Dan Kak Nuraeni Yasin, yang selama ini mengajarkan Kebaikan dan Cinta Dien pada penulis. Semoga Allah SWT. Membalas kakak dengan sebaik-baik pahala dan balasan, amin.

10. Adik-adikku, di Manajemen Mujahed Distro dan LatheeFa, Terkhusus Abu Raihan, Nhiny, Mega, dan Ima. (*Keep Fight For MosLem, b^_^d*)

11. Teman-teman seperjuanganku di Administrasi FISIP UNHAS "Atmosper 06' De Grebeq With Love (Ri2, Pity, Arma, Ary, Irbon[no matter what *they* say about u, ur my Friend]), De Wonder Ukhty Danty (*u can give what other can't!* ^_^d), De Galet (Jeng Indah n Jeng Tri[I learn how 2 solve a problem with a *femininity* touch from u]), De S.Sos (Tika, Vira, Wannu, Dian, Irma Pare, Ika, Evi [kalian sosok wanita tangguh]), De JokkaHolic (Danda, Ghanil, Ome, Ce2, Vina, Ina'[I learn how 2 build a solidity from u]), De Ats' Band (Mato'(I learnt a lot from u), Didik, Anto, Ewin Tipu ^_^v), De Man (Opal[my straightforward guy], Ekung ,Fandy, Ical, Anca', Ivan, Fuad, Habi2, Enda', Boni, Syafri, Made) De Girlz (Inchi, Amel, Cimi[im sure u can, coz u always told me "*u r what u think*", yes u can ukhti], Uci Babe, Nany, Ita, Sarlina, Aruan, Jani, Tari, Uni Wana, Henny, Mita, Deby, Piska). *I just Want To tell Y'all iF All that we have under the sun during the years, We Singing loud in unheard sound, telling us that we are one 'ATSMOSPER' tiLL the end Of Time (T_T).*

12. Ke enam belas Teman-teman KKN penulis, Gel.Khusus 2009 Desa Taulan Enrekang (Dhanda Adm 06', Faiqa Elektro 06', Mira Politik 06', Wana Bombastiz HI

06', Kak Ira Hukum 05', Kak Nisma Perikanan 05', Adit Manajemen 06', Trio Jepon Perikanan n Pertanian 06'(Wiwi, Tuti Tiwi), Firman Pertanian 06', Shandy Sastra 05', Taslim Pemerintahan 06', Jaya Pemerintahan 06', Putra Kosmik 06', Kak Erian Pertanian 04').

13. Senior-senior HUMANIS FISIP UNHAS (K'Amra, K' Irman, K' Emi, K' Imran '04, K' Aldi '04, K'Irma '04, K'Ade '03, K'Ade '05, K'Ra2, dan lainnya) Mawar '03, Peace '04, Ksatria'05.
14. Pendetang baru HUMANIS FISIP UNHAS (Kreator '07, Bravo'08, CIA '09) selamat berproses di bumi HUMANIS, Bumi yang merindukan orang-orang dengan ketetapan hati yang kokoh yang bekerja tanpa pamrih dan tanpa keluh.

Dan kepada rekan, sahabat, saudara dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terima kasih atas setiap bantuan dan doa yang diberikan, Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan yang penulis dapatkan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempumaan.Namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Makassar, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Konsep Komitmen	7
2.1.1.1 Komitmen Berorganisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	11
2.1.1.2 Perkembangan Pendekatan Komitmen Berorganisasi	13
2.1.1.3 Konsekuensi dari Komitmen Berorganisasi	18
2.1.1.4 Komitmen Sumber Daya Manusia Aparatur	18
2.1.2. Konsep Kinerja	21
2.1.3 Keterkaitan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja	31
2.2 Hipotesis Teoritik	35
2.3 Definisi Konseptual	36
2.4 Kerangka Konsep	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2. Tipe Penelitian, Objek Penelitian dan Unit Analisis	37
3.2.1 Tipe Penelitian dan Objek Penelitian.....	37
3.2.2 Unit Analisis	38
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4 Hipotesis.....	38
3.4.1 Hipotesis Penelitian	38

3.4.2 Hipotesis Statistik.....	38
3.5 Definisi Operasional.....	39
3.6 Operasionalisasi Konsep	41
3.7 Jenis dan Sumber Data	42
3.8 Instrumen Pengumpulan Data	42
3.9 Teknik Analisis Data	43
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1.1 Sejarah Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar	46
4.1.1.2 Tupoksi Pegawai Pusdiklat Kemdagri Regional.....	50
4.1.1.3 Visi&Misi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar	51
4.1.1.4 Tujuan Didirikannya Pusdiklat Kemdagri Regional.....	53
4.1.1.5 Sasaran Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar	55
4.1.1.6 Kebijaksanaan Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar	56
4.1.1.7 Program Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar	56
4.1.1.8 Komposisi Pegawai.....	56
4.1.2 Karakteristik Responden	57
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Penelitian.....	60
4.1.3.1 Uji Validitas	60
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.2 Pembahasan Penelitian	64
4.2.1 Deskripsi Data	664
4.2.1.1 Variabel Komitmen	65
4.2.1.2 Variabel Kinerja	68
4.2.2 Pengaruh Antarvariabel.....	74
4.2.2.1 Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja.....	74
4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tipe-tipe Komitmen Organisasional	16
Gambar 2. Faktor-faktor yang mendasari Komitmen organisasional.....	17
Gambar 3. Kerangka Konsep.....	36

Daftar Tabel

Tabel 1. Komposisi Pegawai	56
Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Umur	57
Tabel 3. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Pegawai	61
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja	62
Table 8. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 9. Tabel komitmen Afektif Pegawai PUSDIKLAT.....	65
Tabel 10. Tabel Komitmen Normatif Pegawai PUSDIKLAT.....	66
Tabel 11. Tabel Komitmen Berkelanjutan Pegawai PUSDIKLAT	67
Tabel 12. Tabel Komitmen Pegawai PUSDIKLAT	68
Tabel 13. Kualitas Pegawai PUSDIKLAT	69
Tabel 14. Ketepatan Waktu Pegawai PUSDIKLAT	70
Tabel 15. Kuantitas Pegawai PUSDIKLAT	71
Tabel 16. Efisiensi Kerja Pegawai PUSDIKLAT	72
Tabel 17. Kinerja Pegawai PUSDIKLAT.....	73
Tabel 18. Tabel Pengujian Analisis Regresi Linear Sederhana	74
Tabel 21. Skor Rata-rata Variabel Komitmen dan Kinerja	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam mencapai kinerja yang optimal, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya, hal ini menandakan bahwa manusia merupakan aset penting dalam setiap organisasi, Karena mereka berfungsi sebagai penggerak sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Ketangguhan sumberdaya manusia dalam mewujudkan organisasi yang ideal, perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi, dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumberdaya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterlibatan dari seluruh anggota organisasi, dimana mereka benar-benar

mengabdikan diri kepada organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut dengan komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja yang diperlukan untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Komitmen yang dimaksud terdiri atas komitmen afektif yakni bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya karena keinginan dari dalam diri, memiliki hasrat bekerja yang tinggi pada organisasi, Bangga menjadi bagian dari organisasi, dan sebagainya . Komitmen normatif yaitu bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan karena menganggap pekerjaan sebagai suatu keharusan atau tanggung jawab, serta pegawai lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Sedangkan komitmen berkelanjutan yakni bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaan karena kebutuhan, pegawai bersedia menghadapi konsekuensi bila meninggalkan pekerjaan, dan sebagainya.

Komitmen yang dimiliki oleh seseorang akan mengarahkan perilaku orang tersebut untuk kemudian memulai untuk mengambil keputusan-keputusan penting di dalam organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri. Sehingga hal tersebut dapat mewujudkan prestasi kerja dari pegawai dalam suatu organisasi.

Komitmen merupakan salah satu sikap kerja yang paling penting karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, dan kinerja pegawai. Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya orang-orang

yang bersedia untuk berusaha demi kepentingan organisasi, loyal, dan terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Pada intinya, sebuah organisasi membutuhkan komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi tersebut. Komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi.

Dari uraian tersebut dapatlah dipahami bahwa sebagai warga negara pilihan, aparat pemerintah seharusnya memiliki komitmen berorganisasi untuk menghasilkan kinerja yang prima di dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen pegawai dalam hal ini, tidak hanya menyangkut pada kesetiaan pegawai pada suatu organisasi tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana pegawai bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen Berorganisasi (*Organizational Commitment*) merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan sasaran organisasi. Intinya adalah lebih mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Oleh karena itu, semakin pegawai mampu menimbulkan keyakinan dalam dirinya bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadi pegawai memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai pada tempat ia bekerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang berkomitmen kepada organisasi akan mengakibatkan kerugian pada organisasi karena akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar (Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar) adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan dan pelatihan yang bertugas dalam proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Dalam menunaikan tugasnya, Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar selalu memperhatikan daya guna yang sebesar-besarnya dengan tidak melupakan tugas organisasi yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah propinsi, kabupaten, dan kota sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pusdiklat Regional Makassar merupakan satu yang organisasi penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, karena saat ini diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan di tengah derasnya tuntutan nasional dan tantangan global yang ada. Adapun tujuan Pusdiklat, yaitu, "meningkatkan profesionalisme aparat pemerintah". Hal ini tentu saja bukan tugas yang mudah bagi pegawai Pusdiklat, sehingga dibutuhkan komitmen berorganisasi yang tinggi dari pegawai Pusdiklat, untuk mencapai kinerja yang tinggi pula.

Di lain pihak, semakin meningkatnya permintaan akan penyediaan layanan pendidikan dan pelatihan aparatur yang bermutu seiring dengan pesatnya kemajuan dan pertumbuhan IPTEK di era ini, mengharuskan pegawai Pusdiklat memiliki profesionalisme yang tinggi di dalam mengurus pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah, serta mengurus

pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, administrasi umum, dan sebagainya dari kantor Pusdiklat itu sendiri.

Sebagai Kantor yang menangani masalah-masalah penyusunan program, pengelolaan, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur daerah, serta mengurus pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, administrasi umum, perpustakaan, perlengkapan, sarana pendidikan dan pelatihan serta rumah tangga, Kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar seharusnya berjalan efektif dan optimal guna tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Namun berdasarkan observasi awal penulis yang dilakukan pada 28 Desember 2009 dan pada 18 Januari 2010, hal tersebut sepertinya kurang terwujud. Penulis melihat masih terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya, dimana masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya, setiap pasca diklat berlangsung, pegawai bertanggung jawab untuk melaporkan hasil diklat dalam bentuk arsip atau dokumen tertulis, yang kemudian diserahkan kepada atasan mereka, namun di dalam pelaksanaannya, pelaporan tersebut menjadi terhambat untuk rampung pada waktu yang singkat dan tepat dikarenakan masih terdapat pegawai yang mangkir pada hari dan jam kerja, dan kedisiplinan pegawai belum tampak optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen pegawai dimana dalam mengemban tugasnya, dapat dikatakan belum optimal. Terkadang hal ini juga disebabkan oleh kurangnya pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan organisasi. Sehingga mempengaruhi kesadaran dan hasrat untuk bekerja dengan sungguh-

sungguh dari setiap individu terhadap tanggung jawab yang telah mereka emban di dalam organisasi. Sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Dan bermuara pada kinerja organisasi yang belum optimal.

Hal ini juga tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian pada poin (b) dinyatakan bahwa "Pegawai Negeri berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan".

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan dan hal-hal yang berhubungan dengan komitmen yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis ingin mengetahui apakah masalah-masalah tersebut dan kinerja pegawai PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar secara umum dipengaruhi oleh komitmen berorganisasi para pegawainya.

Hal inilah yang kemudian menjadi daya dorong penulis untuk kemudian tertarik dan memilih untuk melakukan penelitian dengan objek penelitian pada kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar dengan judul penelitian , yaitu: **"Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat komitmen pegawai pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar ?

2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen pegawai terhadap kinerja pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen pegawai pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi referensi bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau referensi mengenai pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Pusdiklat Kemendagri Regional Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Komitmen

Secara terminologi kata komitmen berasal dari bahasa Latin, *commitere*, yang berarti ikatan (*to connect*), merasa harus atau wajib untuk percaya (*entrust-the state of being obligated*) atau terdorong secara emosional (*emotionally impelled*) (Toto: 2004). Selanjutnya, komitmen menurut Daniel Goleman dalam Toto Tasmara adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani seseorang dan menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya. Diungkapkan Mowday dan Steers (1979) dalam Sriwulan (2007); Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas pegawai terhadap organisasi, departemen atau pekerjaan mereka.

Penelitian Daniel Goleman (2004) yang menyatakan, "Pegawai yang memiliki komitmen adalah para warga perusahaan yang teladan". Mereka bersedia menempuh perjalanan yang lebih panjang. Pegawai dengan komitmen yang tinggi memungkinkan dirinya berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan yang bagi pegawai yang tidak berkomitmen dirasakannya sebagai beban berat dan menimbulkan stres. Sikap yang sama sering kita temukan di kalangan pegawai yang mungkin telah bertahun-tahun bekerja tetapi merasa tidak diperhatikan dan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka.

Becker yang dikutip oleh Mutiara Sibarani Pangabean (2004) mengemukakan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Selain itu, komitmen merupakan sikap seorang aparatur yang mengusahakan upaya yang tinggi dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang aparatur mempunyai dampak yang besar terhadap kelangsungan organisasi.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1979) yang dikutip oleh Pangabean (2004) komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

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

Yang paling penting untuk ditinjau adalah perbedaan antara berbagai macam konseptualisasi komitmen. Perbedaan ini melibatkan kondisi psikologi yang dicerminkan dalam komitmen, kondisi awal yang menghasilkan perkembangannya, dan perilaku yang diperkirakan akan muncul pada komitmen. Meskipun beberapa konseptualisasi komitmen *attitudinal* telah muncul dalam literatur, masing-masing mencerminkan satu dari tiga tema utama, yaitu : ikatan afektif, biaya serta resiko yang dirasakan, dan kewajiban (Meyer dan Allen, 1990).

Pada dasarnya, komitmen dalam aspek bentuk merupakan suatu pernyataan pikiran seseorang dalam hubungannya dengan pihak lain (Morgan dan Hunt: 1994) yang dikutip oleh Wetzels (1998). Komitmen seperti ini disebut sebagai *affective commitment*. Bentuk kedua dari komitmen adalah *calculatif commitment*, yaitu komitmen yang muncul dari evaluasi kognitif seseorang sebagai hasil dari perhitungan untung-rugi, kalah-menang, lebih-kurang, manfaat, dan pengorbanan. Suatu komitmen kalkulatif akan tetap bertahan manakala biaya-biaya internal relatif masih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternal.

Berdasarkan aspek atau proses pembentukannya Durkin (1999) membagi komitmen menjadi tiga bagian, yakni:

1. *Compliance commitment*, yaitu individu yang mengadaptasi perilaku dan sikap tertentu untuk memperoleh imbalan tertentu pula.
2. *Identification commitment*, yaitu sikap dan perilaku disesuaikan dengan nilai-nilai yang dianut pihak ketiga.
3. *Internalisation*, yaitu para individu mengadaptasi perilaku tertentu karena isinya selaras dengan sistem nilai para individu yang bersangkutan.

Menurut Mowdays, Porter, dan Steers (1982) yang dikutip oleh Muhammad Yajir (2006) menyatakan bahwa, tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi berproses, mulai dari awal bekerja (*initial commitment*), setelah lama bekerja (*commitment during early employment*) sampai pada akhir karirnya (*commitment in later career stage*). Tingkat komitmen pegawai pada setiap proses akan berbeda sesuai dengan sikap dan pengalaman yang dirasakan oleh pegawai. Namun, yang jelas bahwa adanya komitmen awal

yang tinggi akan mempengaruhi komitmen pegawai pada tahap pekerjaan selanjutnya.

Karena komitmen pegawai berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai, maka komitmen pegawai dapat diupayakan dengan mengubah perilaku dan sikap pegawai, baik melalui faktor internal individu maupun faktor eksternal individu. Sebagaimana dikemukakan oleh Argyris (1985), bahwa komitmen terdiri dari dua sumber, yaitu : **Komitmen eksternal**, yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan, yang biasanya didasari oleh motivasi *reward & punishment*. Sedangkan **komitmen internal**, muncul dari keinginan internal pegawai sendiri untuk dapat menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan pada alasan dan motivasi pegawai sendiri.

Menyadari bahwa komitmen bisa dibentuk, maka munculnya komitmen dapat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab, sekaligus memacu kreativitas dan inisiatif karyawan.

Hasil penelitian Johnson (1995) dalam C. Merle Johnson (2004) yang melihat dari sudut perspektif pekerjaan, menyatakan bahwa tingginya komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai ditampakkan dalam mensikapi pekerjaan. Mereka selalu bangga atas pekerjaan yang dilakukan, bekerja tekun, dan bersungguh-sungguh. Kesimpulan dari hasil penelitian Johnson tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Chow pada tahun 1994 di Jepang yang menunjukkan bahwa tingginya pertumbuhan

produktifitas pada berbagai industri di Jepang dipengaruhi secara signifikan oleh tingginya dedikasi dan loyalitas para pegawai terhadap organisasi mereka. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Desler (1999):

"Tingginya komitmen para pegawai tersebut tidak terlepas dari rasa percaya yang mereka miliki akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat di eksploitasi sekehendak manajemen".

Perlu diketahui bahwa semakin kompleks dan rumit suatu pekerjaan yang di berikan kepada seorang pegawai, maka akan berakibat semakin tingginya partisipasi dan komitmen yang diperlukan dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1998) diperoleh kesimpulan bahwa, komitmen pegawai yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan bermanfaat setidaknya bagi tiga pihak, antara lain :

1. *Pegawai*, yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati.
2. *Pelanggan*, yang lebih puas dengan pelayanan yang diberikan dengan senang hati dan ketulusan.
3. *Organisasi*, yang akan menikmati peningkatan perolehan pendapatan dan reputasi yang positif.

2.1.1.1 Komitmen Berorganisasi (*Organizational Commitment*)

Ada banyak definisi tentang komitmen berorganisasi, tetapi para peneliti sependapat bahwa komitmen organisasional mencerminkan suatu *multidimensional psychological attachment* dari individu kepada organisasi. Komitmen organisasional mempunyai dua dimensi dasar, antara lain :

1. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan hubungan karyawan dengan organisasi.

2. Implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi (Ugboro dan Obeng, dalam Sriwulan:2007).

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan secara emosional (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 (Richard M. Steers: 1985). Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Keterikatan emosional 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 organisasi itu sendiri, seperti; memberikan tenaga, ide, pikiran, dan waktu agar organisasi berkembang, memberikan informasi-informasi mengenai kelebihan-kelebihan yang dimiliki organisasi kepada orang di luar organisasi, dan merasa bangga menjadi anggota organisasi. Berdasarkan definisi ini, di dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat, pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu, proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari

sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif, karena pegawai dengan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam rangka menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat ia bekerja.

2.1.1.2. Perkembangan Pendekatan Komitmen Berorganisasi

Dalam perkembangannya, konsep komitmen organisasi didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Pendekatan-pendekatan teoritis yang utama, muncul dari riset sebelumnya atas komitmen, yaitu:

A. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait (Muthuveloo dan Rose:2005). Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya, dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

B. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun, dan lain-lain) membuat ia terikat untuk loyal terhadap organisasi (Suliman dan Iles: 2000). Komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan

oleh pegawai terhadap organisasi di mana ia bekerja (White dalam Armstrong: 1999), Ketiga area tersebut adalah:

1. Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan, dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
2. Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi.
3. Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) yang dikutip oleh Muchinsky (1993) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi :

1. Individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi
2. Kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai
3. Kepuasan kerja lebih tinggi.

Komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi akan mendapat keuntungan dengan adanya prestasi kerja yang lebih baik (Mathieu dan Zajack dalam Muchinsky: 1993).

C. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Penelitian terhadap perilaku menyimpulkan bahwa ada tiga sumber komitmen organisasional yang berbeda (Meyer dan Allen; 1990), antara lain :

1. *Komitmen Afektif*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

2. *Komitmen berkelanjutan*, berkaitan dengan adanya suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (baik kerugian finansial atau kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
3. *Komitmen Normatif*, berkaitan dengan adanya suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.

Lebih jelasnya, *Komitmen Afektif* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai yang sama dengan organisasi; *Komitmen berkelanjutan/Continuance* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (baik kerugian finansial ataupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Bila organisasi yang diikuti lebih menguntungkan pendapatannya, maka individu itu akan bertahan. Proses identifikasi tidak nampak dalam komitmen ini. Komitmen ini dipengaruhi oleh usia, masa jabatan atau kedudukan, kepuasan karir, dan niat individu tersebut untuk keluar dari organisasi. *Komitmen Normatif* adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.

Secara singkat *Komitmen organisasi* akan tampak pada perilaku pegawai yang kompleks, termasuk "*affective commitment*" yang melibatkan faktor emosional kepada organisasi, "*continuance commitment*" yang merefleksikan persepsi investasi versus biaya serta "*normative commitment*"

yang lebih ditekankan pada faktor kewajiban yang harus dilaksanakan pegawai (Allen & Meyer :1990).

Jadi, berdasarkan pendekatan multidimensional dari Meyer dan Allen, ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen berorganisasi, berdasarkan norma yang dimilikinya, yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut.

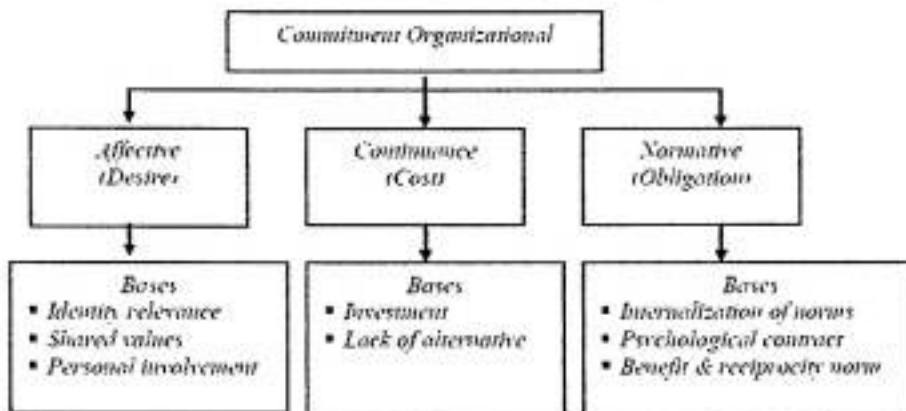
Gambar 1. Tipe-Tipe Komitmen Organisasi



Sumber: Meyer dan Allen (dikutip oleh Muthuveloo dan Rose, 2005)

Hal yang umum dari ketiga bentuk komitmen tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada dan bekerja sama di dalam organisasi. Lebih lanjut, Meyer dan Herscovitch (yang dikutip oleh Coetzee: 2005), menggambarkan ketiga bentuk komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya, dalam Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Komitmen Organisasi



Sumber: Meyer dan Herscovitch (dalam Coetsee, 2005)

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* dan *normatif*. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai terpaksa menjadi anggota demi menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang atau tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Sementara itu, komitmen normatif tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.

2.1.1.3. Konsekuensi dari Komitmen Berorganisasi

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan selama tiga dekade lalu, menemukan beberapa konsekuensi dari komitmen organisasi. Berdasarkan meta analisis menunjukkan bahwa, tingkat komitmen berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Copper et al.: 2005); motivasi (Mathieu dan Zajac, 1990); *organizational citizenship behaviors* (Riketta: 2002); dan kinerja (Meyer et al.: 1989). Jika komitmen pegawai dari satu organisasi cenderung rendah, maka akan terjadi kondisi sebagai berikut; Ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi (Chugthai dan Zafar: 2006 dalam Knights & Kennedy: 2005); *Low levels of morale* (Decotiis dan Summers: 1987); dan menurunnya azas mengutamakan orang lain (Schappe: 1998).

2.1.1.4 Komitmen Sumber Daya Manusia Aparatur

Komitmen pegawai adalah sebuah abstrak yang berbeda pada setiap individu. Namun dalam standar pelayanan yang harus dipenuhi dan dijadikan pedoman maka perbedaan itu menjadi tidak terasa adanya. Besarnya

komitmen ini berpengaruh signifikan pada motivasi kerja. Kinerja yang tinggi sebagai akibat dari komitmen kuat pegawai yang muncul karena keinginannya untuk membuktikan dirinya adalah aset yang menjadikan kinerjanya dalam organisasi menjadi lebih baik.

komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu; identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya (Mowday:1985 dalam Kuntjoro :2009). Dimana aspek itu diantaranya:

1. Identifikasi

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

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan

pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan tingkat di mana pegawai mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan akan menggunakan usaha yang keras untuk membantunya berhasil (Meyer dan Herscovitch dalam Coetzee; 2005). Kesiediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan hal yang amat sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi sangat beragam, di mana secara keseluruhan komitmen pegawai terhadap organisasi ditandai

dengan adanya keinginan dan hasrat dari setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara baik dan adanya sikap kesetujuan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dari hasil penelaahan kepustakaan tentang komitmen yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan, komitmen merupakan :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi yang kuat.
2. Adanya kepercayaan dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.
3. Memiliki keinginan untuk berkontribusi melebihi harapan organisasi.
4. Keinginan untuk tetap menjalin hubungan dan meningkatkan kinerja.

2.1.2. Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga diistilahkan sebagai *performance* yang dapat diartikan sebagai kinerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau pencapaian kerja. Beranjak dari pengertian kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil (*degree of accomplishment*), maka semakin tinggi kinerja organisasi yang dicapai berarti semakin optimal pula tujuan organisasi tercapai.

Kinerja Menurut Scribner (1979) dalam Suyadi (1999); *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti:

1. *To do or carry out or execute*, yang berarti ; melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. *To discharge or fulfill as vow*, yang berarti; memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. *To execute or complete an undertaking*, yang berarti; melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan tingkat di mana pegawai mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan akan menggunakan usaha yang keras untuk membantunya berhasil (Meyer dan Herscovitch dalam Coetzee; 2005). Kesiediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan hal yang amat sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi sangat beragam, di mana secara keseluruhan komitmen pegawai terhadap organisasi ditandai

dengan adanya keinginan dan hasrat dari setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara baik dan adanya sikap kesetujuan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dari hasil penelaahan kepustakaan tentang komitmen yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan, komitmen merupakan :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi yang kuat.
2. Adanya kepercayaan dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.
3. Memiliki keinginan untuk berkontribusi melebihi harapan organisasi.
4. Keinginan untuk tetap menjalin hubungan dan meningkatkan kinerja.

2.1.2. Konsep Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga diistilahkan sebagai *performance* yang dapat diartikan sebagai kinerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau pencapaian kerja. Beranjak dari pengertian kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil (*degree of accomplishment*), maka semakin tinggi kinerja organisasi yang dicapai berarti semakin optimal pula tujuan organisasi tercapai.

Kinerja Menurut Scribner (1979) dalam Suyadi (1999); *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti:

1. *To do or carry out or execute*, yang berarti ; melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. *To discharge or fulfill as vow*, yang berarti; memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. *To execute or complete an undertaking*, yang berarti; melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

4. *To do what is expected of a person or machine*, yang berarti; melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

5. *Thing done*, yang berarti; sesuatu hasil yang telah dikerjakan.

Berdasarkan hal di atas, maka arti *performance* atau kinerja adalah; "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Selanjutnya, dipahami bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi dimana dia, atau mereka berperan sebagai pelaku.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja Menurut Suprihanto (1988), yaitu hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Nainggolan (1987), mengemukakan Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang aparat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Moenir (1983), Kinerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu. Menurut As'ad (1997), Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Simamora (1999), Kinerja aparatur adalah Tingkat terhadapnya para aparatur mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang mencakup

kualitas maupun kuantitas dari pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan Veithzal Rivai (2004), mengungkapkan bahwa Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006), Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003), Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Gilbert (1997) mendefinisikan kinerja sebagai, apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Rue dan Byars (1981), mengatakan bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil. Menurut Interplan (1969), mengatakan bahwa kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program dan misi organisasi. Murphy dan Cleveland (1995), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Ndraha (1997), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah.

Sedangkan Widodo (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempumakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (2002), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Keban (1995), mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan Timpe (1998), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen.

Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga di peroleh hasil yang memenuhi syarat kualitas kecepatan dan jumlah. Sedangkan Akan (1995), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses."

Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat keberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Oleh karena itu, di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu dimensi utama organisasi (Schermerhon, Jr.: 1998. Thoha: 1996 dan Indrawijaya: 2000) dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain (Sujak : 1990). Artinya bagaimanapun baiknya organisasi, lengkap sarana, dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya aktivitas manusia yang mengatur, menggunakan, dan memelihara.

Sehingga dengan demikian, keefektifan suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson dan Donnelly : 1997). Stephen Robbins (1989:439),

bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Surya Dharma (2005), keberhasilan organisasi bergantung pada perpaduan kinerja dari semua orang yang ada di dalamnya termasuk pegawai. Jadi apabila kinerja pegawai meningkat, kinerja organisasi juga akan meningkat karena :

1. Organisasi akan menerima input pegawai sebagai anggota staf yang terlatih baik dan memiliki komitmen.
2. Organisasi akan memperoleh keuntungan dari pengembangan yang ditingkatkan oleh pegawai.
3. Organisasi akan memperoleh keuntungan dari sistem manajemen yang ditingkatkan dalam menyokong kualitas, profesionalisme, dan produktifitas.

Ada 5 (lima) karakteristik individu yang menyebabkan perbedaan individu dalam bekerja (Gibson & Donnelly: 1997).

1. Karakteristik demografis atau biografis, yaitu sejumlah latar belakang yang menjadikan seseorang berbeda dari yang lainnya, seperti; usia, jenis kelamin, dan latar belakang etnis.
2. Karakteristik kompetensi, terdiri dari *attitude* dan *ability*, *attitude* merupakan potensi dari kemampuan untuk mempelajari sesuatu, sedangkan *ability* merupakan kemampuan atau kapasitas untuk berbuat sesuatu.
3. Karakteristik kepribadian, merupakan cakupan dari keseluruhan profil atau kombinasi karakteristik yang unik dari seseorang di mana ia berinteraksi dan beraksi terhadap orang lain.
4. Karakteristik nilai-nilai, yaitu keyakinan global yang membimbing tindakan dan penilaian dalam beragam situasi.

5. Karakteristik persepsi, yaitu proses di mana seseorang menerima, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan informasi dari lingkungan mereka.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, seperti :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, pegawai atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti pegawai atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk menindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dikerjakan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas, individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Adapun faktor variabel yang mempengaruhi kinerja dalam Suyadi Prawirosentono (1999), yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Chester Barnard dalam bukunya *The function of Executive* menjelaskan arti kata efektif dan efisien yakni; "Kita dapat mengatakan sesuatu efektif apabila mencapai tujuan tertentu". Dikatakan efisien apabila, hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari efektif

atau tidak. Efektifitas dari kelompok adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

2. Otoritas dan tanggung jawab (authority dan responsibility)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai dalam menghormati aturan-aturan organisasi dimana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4. Inisiatif

Menurut Robert E. Quin dalam bukunya *Becoming a Master Manager, a Competency Framework*, dinyatakan bahwa, Inisiatif seorang atasan ataupun bawahan berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sementara itu Yukl (2005) menetapkan kriteria pengukuran kinerja pegawai didasarkan kepada tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) yang harus dilakukan oleh pegawai. Dimana untuk pegawai yang menduduki jabatan

Menurut Agus Darma (2005), mengatakan bahwa, hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat "kepuasan", yakni seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus penyelesaian suatu kegiatan.

Adapun pengukuran kinerja menurut Wibowo (2007) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu organisasi. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan

sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan dan manusia.

6. Biaya

Biaya Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

T.R Mitchell (1978) dalam Sedarmayanti (2001), menyatakan pula bahwa, kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of Work* (mutu atau kualitas pekerjaan)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiatitive* (prakarsa atau inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

Indikator kinerja menurut Bernadin & Russel (1993), antara lain :

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan, nilai di mana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah di kerjakan atau yang terlaksana.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan, nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas harga

Efektifitas harga merupakan, sumber daya organisasi yang dimaksimalkan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dengan jumlah biaya yang rendah.

5. Kebutuhan akan pengawasan

Kebutuhan akan pengawasan, di mana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi.

6. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi, di mana dalam meningkatkan kinerja pegawai, haruslah terjalin kerjasama antar pegawai.

2.1.3. Keterkaitan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja

Komitmen pegawai dipandang sebagai hal penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang pegawai akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen yang

tinggi akan sadar tentang betapa pentingnya kinerja, baik bagi organisasi maupun bagi dirinya sendiri.

Hal tersebut dinyatakan oleh Mowday, Porter, dan Steers(1982) dalam Sriwulan (2007) bahwa komitmen berorganisasi akan mengarahkan besarnya usaha yang dikeluarkan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini akan berpengaruh pada performa aktualnya atau kinerjanya. Hal tersebut dipertegas oleh Mathieu dan Zajack (1990) menyatakan bahwa komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka organisasi akan mendapat keuntungan dengan adanya prestasi kerja yang lebih baik. Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2001) yang menyatakan bahwa :

“Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.”

Pendapat yang memperkuat juga di sampaikan oleh Lydka:1994 dalam Suliman (2000) yang menyimpulkan bahwa tingkat atau derajat komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya berkaitan dengan sikap serta perilaku yang bersangkutan di tempat kerja, di mana semakin tinggi komitmen seseorang, maka semakin sesuai sikap serta perilaku yang ditunjukkan, serta semakin kuat pula motivasi intrinsik seseorang tersebut untuk turut berupaya mencapai tujuan – tujuan organisasinya.

Implikasi dan penemuan yang umum dari semua studi itu adalah komitmen pegawai adalah kunci bagi organisasi menuju keberhasilan prestasi. Terbukti dengan survey yang diadakan oleh *Asia Market Intelligence (AMI)* yang berkerja sama dengan majalah SWA yang bermaksud menganalisis tentang komitmen pegawai yang menemukan bahwa pegawai yang memiliki komitmen pekerjaan maupun komitmen organisasi yang tinggi, tidak hanya

sekedar terwujud dalam bentuk kesediaan menyumbangkan yang terbaik bagi organisasinya, tetapi bahkan mengerjakan sesuatu melampaui batas yang disyaratkan oleh organisasi (Djawahir : 2002) dalam Harum (2005).

Berkaitan dengan komitmen, tampaknya pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi pegawai cenderung aktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti diungkapkan oleh Steers (1985), bahwa; keikatan membantu memberikan sekurangnya empat hasil yang berkaitan dengan efektifitas.

Pertama, para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka juga terhalang hanya jika mereka sakit.

Kedua, pekerja yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap dapat bekerja agar terus mencapai tujuan yang mereka yakini.

Ketiga, individu yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Keempat, pekerja dengan komitmen tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi. Dengan adanya peningkatan kehadiran, kebetahan pekerja dalam organisasi, keterlibatan pada pekerjaan dan peningkatan usaha dan kesadaran akan kemampuan yang ada padanya maka akan lebih mendorong dalam mencapai

prestasi kerja yang tinggi. Selanjutnya pegawai-pegawai dengan komitmen yang tinggi memberikan sikap kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban, serta prestasi kerja dan efisiensi yang tinggi.

Studi yang dilakukan oleh Caruana (1998) berhasil membuktikan bahwa rendahnya komitmen pegawai akan berakibat buruk bagi organisasi, antara lain dengan semakin memburuknya kinerja sebagai akibat dari semakin rendahnya kualitas pelayanan serta tingginya biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Kebenaran hasil penelitian ini dikuatkan juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Dessler (1999) yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung untuk bekerja secara lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. 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, karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan pegawai pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan kesadaran akan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja yang telah ditargetkan, di mana pegawai bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada

pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi sebab dengan memiliki komitmen yang tinggi pegawai akan termotivasi dengan sendirinya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sekaligus juga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi dalam diri pegawai.

Komitmen pegawai terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen. Lingkungan organisasi yang baik akan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang akan tercipta dengan sendirinya, kebetahan bekerja dalam organisasi, keterlibatan pada pekerjaan, peningkatan usaha, dan kesadaran akan kemampuan yang ada padanya maka akan lebih mendorong dalam mencapai kinerja. Selain pengaruh lingkungan, kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan kinerja, sebab pegawai yang tinggi komitmen otomatis akan merasa dan sadar akan tanggung jawab yang dia emban.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki sikap bangga dalam tugasnya, ketaatan kepada kewajiban, kinerja yang diharapkan, dan efisiensi yang tinggi. Sebab pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan sangat mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai.

2.2. Hipotesis Teoritik

Komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja, ini dinyatakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam Sriwulan (2007) yang menyatakan bahwa Komitmen berorganisasi akan mengarahkan besarnya usaha yang

dikeluarkan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal ini akan berpengaruh pada performa aktualnya (kinerjanya).

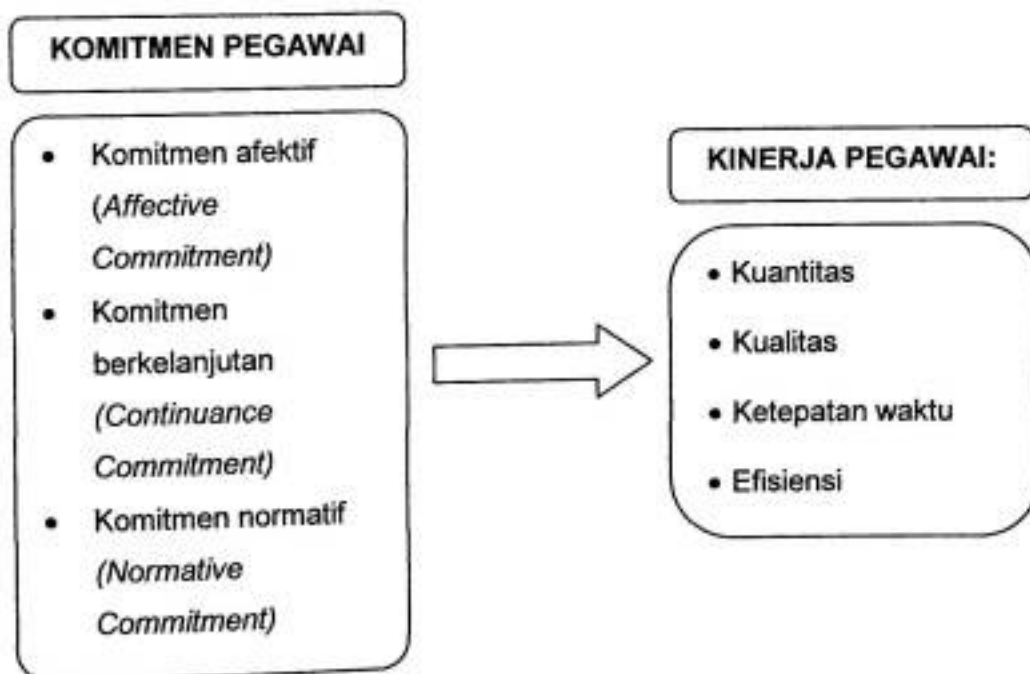
2.3. Definisi Konseptual

- a. Komitmen pegawai adalah keinginan kuat yang timbul dari dalam diri seseorang berupa satu ketetapan hati yang kokoh untuk benar-benar mengabdikan diri dan meningkatkan kemampuannya terhadap organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- b. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Konsep

Gambar 3

Kerangka Konsep



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, di mana data kuantitatif menurut Sugiyono (2006) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pada kantor PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar.

3.2. Tipe Penelitian, Objek penelitian dan unit analisis

3.2.1. Tipe Penelitian dan Objek Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksplanatif*, dengan mengukur pengaruh komitmen pegawai (Variabel bebas) dengan kinerja (Variabel terikat). Dikatakan penelitian kuantitatif eksplanasi karena, penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain (Bungin:2001) dalam Mursalim (2007). Penelitian ini juga dapat disebut penelitian korelasi bivariat, yaitu penelitian yang melibatkan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Informasi diperoleh dengan mencari data-data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar karena kantor PUSDIKLAT merupakan instansi yang memiliki peranan penting bagi aparatur negara dimana peranannya adalah meningkatkan profesionalisme aparat pemerintah. Oleh karena itu penelitian

ini diharapkan agar para pegawai akan selalu memiliki komitmen dalam dirinya masing-masing, guna meningkatkan kinerjanya.

3.2.2. Unit Analisis

Unit penelitian ini adalah individu, yakni para pegawai staf pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah staf pada PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar dimana berdasarkan data yang diperoleh dari Unit kepegawaian PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar berjumlah 31 orang. Melihat jumlah staf yang ada pada PUSDIKLAT relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut *sampel jenuh*. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Hipotesis

3.4.1. Hipotesis Penelitian

1. Tingkat komitmen pegawai pada kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar belum prima.
2. Tingkat kinerja pegawai pada kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar belum prima.
3. Terdapat pengaruh antara komitmen pegawai terhadap kinerja pada Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar.

3.4.2. Hipotesis Statistik

Dengan sarana *SPSS 15 for windows*, penulis menggunakan signifikan level $<\alpha$, artinya ada pengaruh antar variabel. Kemudian signifikan level $>\alpha$, artinya tidak ada pengaruh antar variabel. Pada perhitungan ini penulis menetapkan α sebesar 5 %.

Hipotesis yang diuji :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen pegawai dengan kinerja.
- b. H_a : Terdapat pengaruh antara komitmen pegawai dengan kinerja.

Setelah ditemukan hasilnya, akan diketahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara komitmen pegawai terhadap kinerja di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar.

3.5. Definisi Operasional

Setelah membahas beberapa konsep tentang komitmen pegawai dengan kinerja pegawai maka yang akan menjadi dasar kajian penelitian karena menyesuaikan masalah - masalah yang terjadi di lokasi penelitian, dimana lokasi penelitian adalah PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar. Oleh karena itu, konsep yang dipakai dalam penelitian ini perlu didefinisikan agar tidak melahirkan pemahaman yang berbeda, dimana uraian konsep yang dimaksud yaitu:

1. Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai adalah kemampuan berinisiatif yang muncul pada diri pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja sehingga mempengaruhi perilakunya di mana ia benar-benar mengabdikan diri dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Komitmen setiap pegawai dalam suatu instansi ini jika di rangkum menjadi satu maka akan

menjadi komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu:

- a. Komitmen afektif, berkaitan dengan kemampuan atau kesediaan pegawai untuk terikat secara emosional, dan terlibat dalam suatu organisasi.
- b. Komitmen normatif, berkaitan dengan kemampuan atau kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kewajiban yang harus diberikan olehnya kepada organisasi .
- c. Komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kemampuan atau kesediaan pegawai untuk tetap mengabdikan kepada organisasi.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun aspek - aspek kinerja meliputi hal - hal sebagai berikut:

- a. Kualitas adalah hasil kerja sesuai dengan perintah sehingga hasil pekerjaan yang ada akan mencapai target kerja yang ditetapkan.
- b. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu adalah Tugas atau pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.
- d. Efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan baik materiil maupun non materiil (tenaga) dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.6. Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Kategori	Tingkat Pengukuran
Komitmen Pegawai	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasrat bekerja pada organisasi. 2. merasa memiliki organisasi. 3. Bangga terhadap pekerjaan. 4. Loyalitas terhadap organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert
	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam bekerja. 2. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert
	Komitmen berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pilihan bekerja di organisasi ini sangat tepat daripada di organisasi lain. 2. Kesiediaan menghadapi konsekuensi bila meninggalkan pekerjaan. 3. Bekerja merupakan kebutuhan. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert
Kinerja pegawai	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dilakukan sesuai dengan perintah atasan. 2. pekerjaan sesuai dengan substansinya. 3. Atasan memberi waktu untuk memperbaiki kesalahan hasil kerja. 4. adanya pemberian sanksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Atasan selalu memberikan arahan untuk bekerja tepat waktu. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert

	Kuantitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan banyak tugas dengan target yang ada. 2. Mampu menghasilkan pekerjaan dalam waktu yang singkat. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert
	Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas sesuai dengan kapasitas pegawai. 2. Mampu menyelesaikan tugas dengan biaya yang sesuai dengan anggaran yang ada. 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan. 	<ul style="list-style-type: none"> - SS - S - RR - TS - STS 	Likert

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3.7. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

Sedangkan sumber data yaitu :

a. Data primer

- Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau data yang bersumber dari informan yang diperoleh melalui kuesioner dari para responden dan pengamatan langsung di lokasi penelitian sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

- Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang ditentukan.

3.8. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Di mana kuesioner adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.9. Teknik Analisis Data

Metode yang akan digunakan untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh peneliti adalah dengan perhitungan statistik menggunakan program SPSS sehingga dari hasil perhitungan SPSS, dapat diketahui apakah ada atau tidak hubungan antara kedua variabel, yaitu komitmen organisasi pegawai dengan kinerja para pegawai.

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan analisis data, sesudah semua kuesioner yang dibagikan dikembalikan oleh seluruh responden beserta jawabannya adalah sebagai berikut:

1. Mengedit kuesioner, yakni, mengecek kelengkapan pengisian kuesioner dan kejelasan pengisian jawaban.
2. Memberi kode untuk setiap jawaban yang diberikan, untuk jawaban :

SS(sangat setuju)	= diberi nilai 5
S (setuju)	= diberi nilai 4
RG (ragu-ragu)	= diberi nilai 3
TS (tidak setuju)	= diberi nilai 2
STS (sangat tidak setuju)	= diberi nilai 1
3. Memasukkan data-data hasil kuesioner ke dalam SPSS dalam bentuk tabulasi.
4. Komitmen pegawai dianggap sebagai variabel independen (X).

5. Tingkat kinerja pegawai dianggap sebagai variabel dependen (Y).
6. Melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan metode sebagai berikut ini ;

3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuisioner tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban pegawai terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tujuan dari analisis validitas dan reliabilitas adalah untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuisioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut telah valid (sah) dan reliabel (andal). Jika butir-butir telah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut dapat digunakan untuk mengukur faktornya.

Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor telah valid untuk mengukur hubungan yang ada. Analisis dimulai dengan menguji validitas lebih dahulu, kemudian diikuti oleh uji reliabilitas. Jadi, jika sebuah butir ditemukan tidak valid, maka harus dibuang dan butir-butir yang sudah valid, kemudian secara bersama-sama diukur reliabilitasnya.

Validitas dan reliabilitas pada penelitian ini akan diukur dengan *SPSS Version 15 For Windows*, langkah dalam menguji validitas dan reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $\text{Alpha} > 0,6$ maka, alat ukur dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila $\text{alpha} < 0,6$ maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel.
- c. Analisis regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi

(dirubah-rubah). Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y= Nilai yang diprediksikan.

a = konstanta atau bila harga $x=0$.

b = koefisien regresi.

X = nilai variabel independen.

Dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 15* agar hasil lebih akurat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri (Pusdiklat Kemdagri) Regional Makassar terletak di jalan Paccerakang Daya Kota Makassar Propinsi Sulawesi Selatan yang terletak di sebelah kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar.

4.1.1.1. Sejarah Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 29 tahun 2001 tentang perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Regional tanggal 20 Juli 2001, Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar (dahulu dikenal dengan nama PUSDIKLAT DEPDAGRII Regional Makassar) mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur Daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi, Kabupaten dan Kota di Daerah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.1.2. Tugas Pokok Dan Fungsi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur Daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi, Kabupaten dan Kota di Daerah

sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugasnya, Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan program, pengelolaan, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
2. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan bidang teknis fungsional
3. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan pelatihan bidang Struktural
4. Pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, administrasi umum, perpustakaan, perlengkapan, sarana pendidikan, dan pelatihan serta rumah tangga.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, struktur organisasi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar terdiri dari:

1. Bagian tata usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, urusan keuangan, urusan kepegawaian, urusan surat menyurat, perpustakaan, perlengkapan, sarana pendidikan dan pelatihan, rumah tangga, dan penyusunan laporan pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bagian tata usaha mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan program
- b. Pelaksanaan urusan keuangan
- c. Pelaksanaan urusan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga

d. Pelaksanaan urusan perpustakaan.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Bagian Tata Usaha terdiri dari:

- a. Sub Bagian Program
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Administrasi dan Umum
- d. Sub Bagian Perpustakaan.

Sub Bagian mempunyai tugas:

- a. Sub Bagian Program mempunyai tugas menyiapkan bahan rencana dan program kerja, pengumpulan, dan analisa data, pemantauan dan pelaporan.
- b. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan dan pembiayaan, perbendaharaan, dan pertanggungjawaban keuangan.
- c. Sub Bagian Administrasi dan Umum mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, kearsipan, penatausahaan kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga.
- d. Sub Bagian Perpustakaan mempunyai tugas melakukan urusan perpustakaan dan dokumentasi hasil pendidikan dan pelatihan sebagai pusat sumber belajar.

2. Bidang Teknis Fungsional

Bidang Teknis Fungsional mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, penyusunan rencana, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional serta melakukan analisis, penatapan kurikulum dan silabi serta evaluasi data dan alumni. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Diklat Teknis Fungsional mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan analisis kurikulum dan silabi serta metode diklat

b. Penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Teknis Fungsional.

c. Pelaksanaan evaluasi, data, dan alumni.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Bidang Diklat Teknis Fungsional terdiri dari:

a. Seksi analisis kurikulum, silabi, dan metode pendidikan dan pelatihan, yang bertugas melakukan analisis, menyusun dan menetapkan kurikulum silabi.

b. Seksi pelaksanaan, yang bertugas melakukan pelaksanaan, pendidikan, dan Pelatihan Teknis Fungsional

c. Seksi evaluasi, yang bertugas melaksanakan pembinaan, penyusunan rencana, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional serta melakukan analisis, penetapan kurikulum dan silabi, serta evaluasi data dan alumni.

3. Bidang Diklat Struktural

Bidang Diklat Struktural mempunyai tugas melaksanakan pembinaan penyusunan rencana dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural serta melakukan analisis, penetapan kurikulum dan silabi serta evaluasi data dan alumni. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Diklat Struktural mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan analisis kurikulum dan silabi serta metode diklat

b. Penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Struktural

c. Pelaksanaan evaluasi, data, dan alumni.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Diklat Struktural terdiri dari:

- a. Seksi analisis kurikulum, silabi, dan metode pendidikan dan pelatihan, yang bertugas melakukan analisis, menyusun dan menetapkan kurikulum silabi.
 - b. Seksi pelaksanaan, yang bertugas melakukan pelaksanaan, pendidikan, dan Pelatihan Struktural.
 - c. Seksi evaluasi, yang bertugas melaksanakan pembinaan, penyusunan rencana, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional serta melakukan analisis, penetapan kurikulum dan silabi, serta evaluasi data dan alumni.
4. Kelompok Tenaga Fungsional

Kelompok Tenaga Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan pengembangan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional dalam struktural sesuai dengan rencana dan program yang telah ditentukan.

4.1.1.3. Visi dan Misi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

1. Visi PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar

"Menjadi Pusat Pelayanan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Yang Profesional Di Kawasan Timur Indonesia".

2. Misi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

- a) Meningkatkan pelaksanaan kegiatan evaluasi dan analisis kebutuhan diklat untuk penyusunan dan penyempurnaan kurikulum dan silabi diklat yang sesuai dengan kebutuhan riil aparatur pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia
- b) Mengembangkan desain dan menyelenggarakan diklat yang dapat menumbuhkan kontribusi pembiayaan dari peserta diklat

- c) Meningkatkan profesionalisme pelayanan kediklatan melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan, widyaiswara, sarana, dan prasarana diklat serta sistem pelayanan penyelenggaraan diklat
- d) Meningkatkan pembinaan dan mengembangkan jaringan, kerja sama penyelenggaraan diklat sehingga mampu meningkatkan kepercayaan pihak terkait terhadap potensi Pusdiklat.

4.1.1.4. Tujuan Didirikannya Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Tujuan yang hendak dicapai oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar mengacu kepada visi dan misi yang telah ditetapkan, yang selanjutnya menggambarkan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi yang diemban. Rumusan tujuan-tujuan tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Strategis Untuk Mencapai Misi Yang Pertama
 - a. Melaksanakan kegiatan pengumpulan data secara berkesinambungan dalam rangka evaluasi dan analisis kebutuhan diklat yang riil bagi aparatur di Indonesia Bagian Timur.
 - b. Melaksanakan kegiatan penyusunan dan penyempurnaan kurikulum dan silabi baik untuk diklat struktural maupun diklat teknis fungsional
 - c. Melaksanakan penyempurnaan dan pengembangan metode diklat yang dapat menunjang penyelenggaraan diklat baik diklat struktural maupun diklat teknis fungsional.
2. Tujuan Strategis Untuk Mencapai Misi Yang Kedua
 - a. Menyiapkan desain diklat yang mampu menarik minat calon peserta untuk membiayai diklat secara swadana

- b. Menyusun desain paket materi diklat yang dapat diimplementasikan ke dalam sejumlah kegiatan diklat
 - c. Menyusun sistem penyelenggaraan diklat yang mampu menarik alokasi dana dari pemerintah daerah, instansi terkait, maupun donor internasional.
3. Tujuan Strategis Untuk Mencapai Misi Yang Ketiga
- a. Menyiapkan rencana strategis Pusdiklat Regional Makassar yang mendapatkan komitmen seluruh aparatur Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar
 - b. Mewujudkan tekad seluruh staf dalam mengimplementasikan nilai-nilai strategis Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yang mengarah kepada profesionalisme pelaksanaan seluruh tugas
 - c. Meningkatkan pemenuhan sarana dan prasarana pusdiklat regional yang dapat menunjang profesionalisme pelayanan.
 - d. Meningkatkan profesionalisme Widyaiswara dan Panitia diklat di dalam memfasilitasi penyajian dan penyelenggaraan diklat.
4. Tujuan Strategis Untuk Mencapai Misi Yang Keempat
- a. Menciptakan suatu jaringan kerja sama penyelenggaraan kegiatan kediklatan dengan instansi terkait dan pemerintah daerah melalui kegiatan konsultasi, asistensi, dan pembinaan
 - b. Meningkatkan kompetensi lembaga diklat melalui konsultasi, asistensi, dan pembinaan
 - c. Meningkatkan kerja sama dalam rangka pengembangan SDM aparat pengelola diklat melalui konsultasi, diklat dan pembinaan.

4.1.1.5. Sasaran Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Sasaran yang hendak dicapai oleh Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar, antara lain:

1. Meningkatnya pengelolaan data analisis kebutuhan Diklat yang riil bagi aparaturnya di Kawasan Timur Indonesia
2. Meningkatnya penyusunan dan penyempurnaan kurikulum yang baik untuk Diklat struktural maupun Diklat Teknis Fungsional.
3. Terciptanya desain Diklat secara swadana
4. Terciptanya desain materi Diklat yang dapat diimplementasikan ke dalam jumlah kegiatan Diklat.
5. Tersedianya sarana dan prasarana kediklatan yang dapat menunjang profesionalisme pelayanan Diklat
6. Meningkatnya jaringan kerja sama penyelenggaraan kediklatan dengan instansi terkait, Pemda, dan Donor Internasional
7. Meningkatnya kompetensi Lembaga Diklat Pemerintah Daerah melalui konsultasi asistensi dan pembinaan
8. Meningkatnya kualitas aparaturnya pemerintah melalui kerjasama dengan instansi terkait, Pemerintah Daerah, dan Donor Internasional.

Penetapan tujuan dan sasaran organisasi pada umumnya berdasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Hal ini penting, agar tujuan dan sasaran yang ditetapkan lebih terarah sesuai potensi, hambatan, dan kendala yang ada. Karenanya, diperlukan analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal guna menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi.

Dengan mengetahui kondisi internal dan eksternal organisasi dan memperhatikan kebutuhan *stakeholders*, akan diketahui kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threats*) yang dihadapi, sehingga pada akhirnya akan diketahui pula faktor-faktor penentu keberhasilan organisasi dalam pencapaian terhadap lingkungan yang telah ditetapkan. Analisis terhadap lingkungan organisasi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar adalah:

1. Kekuatan:

- a. Kapasitas kelembagaan Diklat yang semakin berkembang.
- b. Memiliki kewenangan memfasilitasi diklat di Kawasan Timur Indonesia.
- c. Pengalaman pengelolaan berbagai jenis kediklatan.

2. Kelemahan:

- a. Sumberdaya manusia pengelola Diklat yang terbatas.
- b. Terbatasnya kesempatan mengikuti Diklat.
- c. Kurangnya pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait.

Selanjutnya, faktor eksternal yang berhasil diidentifikasi adalah:

1. Peluang:

- a. Tuntutan kualitas aparatur yang semakin tinggi.
- b. Kerjasama yang baik dengan instansi terkait.
- c. Tingginya minat Pemerintah Daerah untuk mengirim peserta Diklat.

2. Ancaman:

- a. Daya saing penyelenggaraan Diklat semakin tinggi.
- b. Kecenderungan Pemerintah Daerah melakukan diklat sendiri.
- c. Kerjasama dengan lembaga donor kurang.

4.1.1.6. Kebijakan Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan, perlu ditetapkan suatu kebijaksanaan yang merupakan pedoman strategis pelaksanaan kegiatan selanjutnya. Sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada, maka ditetapkan kebijaksanaan, sebagai berikut:

1. Mengembangkan sumberdaya manusia Pusdiklat Regional melalui kerjasama dengan instansi terkait.
2. Mendesain penyelenggaraan Diklat yang profesional dan berdaya saing tinggi.
3. Menyusun jaringan kerjasamn secara luas atas dasar pengalaman dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia.
4. Meningkatkan target pencapaian penyelenggaraan Diklat melalui kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan instansi terkait dan Donor Internasional.
5. Meningkatkan standar kualitas pelayanan Diklat untuk memenuhi tuntutan kualitas aparatur yang semakin berkembang.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan Diklat untuk menarik minat Pemerintah Daerah di Kawasan Timur Indonesia.
7. Membangun kepercayaan Pemerintah Daerah tentang potensi Pusdiklat Regional melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan Diklat.
8. Menyediakan sumber belajar yang memadai melalui kerjasama dengan Lembaga Donor Internasional.
9. Membangun iklim yang kondusif dan demokratis serta pengembangan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan meningkatkan disiplin aparatur.

4.1.1.7. Program Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Program merupakan implementasi dari kebijaksanaan Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yang telah dirumuskan sebelumnya. Penyusunan program dilakukan secara sistematis dan terpadu, yang selanjutnya akan dijabarkan dan dilaksanakan oleh unit kerja dalam lingkup Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Adapun program tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur.
2. Program Peningkatan Profesionalisme Aparat Pemerintah Daerah.
3. Program Penyelenggaraan Pimpinan Kenegaraan Dan Kepemerintahan.

4.1.1.8. Komposisi Pegawai Staf Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Jumlah Staf di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar sebanyak 31 orang, yang terbagi pada setiap sub bagian, dan seksi-seksi dalam beberapa golongan dan pangkat sebagai berikut :

Tabel 1

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	IIB	1	3.2
2	IIC	1	3.2
3	IID	2	6.4
4	IIIA	13	42
5	IIIB	6	19.4
6	IIIC	3	9.7
7	IIID	5	16.1
Total		31	100

Sumber : Data Primer tanggal 12 Maret 2010

4.1.2. Karakteristik Responden

Dalam pencapaian kinerja yang baik, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang, satu diantaranya adalah komitmen pegawai. Terlepas dari hal tersebut, ada hal yang paling substansial yang akan dapat dijadikan pertimbangan-pertimbangan seseorang memiliki komitmen terhadap kerja, yakni kondisi/karakteristik pegawai (responden). Karakteristik yang dimaksud yakni jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Umur

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri (Pusdiklat Kemdagri) Regional Makassar, umur pegawai di Pusdiklat Kemdagri bervariasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Distribusi Responden berdasarkan Umur

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
17-25	1	3.2
26-33	2	12.9
34-41	11	42
42-47	5	22.6
> 48	12	19.3
Total	31	100

Sumber : Data Primer tanggal 12 Maret 2010

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kebanyakan umur responden adalah 34-41 tahun yang berjumlah 11 orang dengan persentase 42%.

Sedangkan yang terkecil berada pada kisaran umur 17-25 tahun yang berjumlah 1 orang dengan persentase 3.2%.

2. Jenis Kelamin

Adapun distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3
Distribusi Responde berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	51.6
2	Perempuan	15	48.4
Total		31	100

Sumber : Data Primer tanggal 12 Maret 2010

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 31 yang menjadi responden pada penelitian ini 16 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 51,6% dan 15 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 48,4%.

3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai di Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri (Pusdiklat Kemdagri) Regional Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4

Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	5	16.1
2	S1	15	48.4
3	DIII	1	3.2
4	SMA/Sederajat	10	32.3
Total		31	100

Sumber : Data Primer tanggal 12 Maret 2010

Tingkat pendidikan responden sampai dengan Januari 2010 didapatkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yang berjumlah 15 orang dengan persentase 48,4 %. Selanjutnya SMA/Sederajat yang berjumlah 10 orang dengan persentase 32,3 %. S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 16,1 %. Dan yang terkecil responden dengan tingkat pendidikan DIII sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2 %.

4. Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan masa kerja pegawai di Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri (Pusdiklat Kemdagri) Regional Makassar seperti pada tabel berikut:

Tabel 5

Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10	4	12.9
2	11-20	15	48.4
3	21-30	9	29.0
4	31 keatas	3	9.7
Total		31	100

Sumber : Data Primer tanggal 12 Maret 2010

Berdasarkan tabel di atas, masa kerja pegawai pada Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar diperoleh data responden yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 48,4 %, dan yang terkecil bekerja di atas 31 tahun yakni 3 orang dengan persentase 9,7 %.

4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS for windows, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,355. Dengan demikian uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

4.1.3.1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir kuisioner, maka skor dari masing-masing butir kuisioner dimaksudkan untuk dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir, dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir yang dimaksud.

Butir kuisioner bisa dipakai jika nilai koefisien korelasi positif. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah kuisioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen penelitian ini adalah *product moment coefficient* dari Karl Pearson sebagai berikut:

Rumus :

$$r = \frac{N(\sum fXY) - (\sum fX)(\sum fY)}{[\sum fX^2 - (\sum fX)^2][\sum fY^2 - (\sum fY)^2]}$$

keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Nilai skor butir

y = Nilai skor total

N = Jumlah Responden

Tabel 6
Validitas variabel X

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,647	0,355	Valid
2	0,643	0,355	Valid
3	0,668	0,355	Valid
4	0,641	0,355	Valid
5	0,394	0,355	Valid
6	0,593	0,355	Valid
7	0,364	0,355	Valid
8	0,753	0,355	Valid
9	0,721	0,355	Valid
10	0,600	0,355	Valid
11	0,681	0,355	Valid
12	0,508	0,355	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua butir kuisioner valid untuk variabel X karena nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} = 0,355.

Tabel 7
Validitas variabel Y

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,355	Valid
2	0,508	0,355	Valid
3	0,520	0,355	Valid
4	0,663	0,355	Valid
5	0,560	0,355	Valid
6	0,716	0,355	Valid
7	0,642	0,355	Valid
8	0,778	0,355	Valid
9	0,750	0,355	Valid
10	0,546	0,355	Valid
11	0,670	0,355	Valid
12	0,685	0,355	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel 7 di atas, memperlihatkan bahwa, semua butir kuisioner valid untuk variabel Y karena nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} = 0.355

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 sampai dengan 1,00 akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber *error* yang potensial. Adapun rumus reliabilitas yang dipakai:

Rumus :

$$\alpha = \frac{K - 1 f sj^2}{K - 1 f sx^2}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha

K = Banyaknya item

sj^2 = Varians skor item

sx^2 = Varians skor total

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan *SPSS 15 For Windows*, diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Keterangan
Komitmen (X)	0,748	Reliabel
Kinerja (Y)	0,754	Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Nilai reliabilitas dari variabel tersebut di atas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai *cut off* yaitu 0,6 maka semua dimensi adalah reliabel.

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Banyaknya kelas 5

Namun untuk menghindari *clash* atau ambiguitas data yang bisa saja terjadi, maka penulis menurunkan rentang skala menjadi 0.79 sehingga diperoleh persentase dan skor rata-rata Tanggapan Responden dari masing-masing variabel, dimensi dan indikator dengan rentang penafsiran sebagai berikut:

Rentang	Penafsiran
1,00 - 1,79	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Rendah/Kurang Baik
2,60 - 3,39	Sedang/Cukup Baik
3,40 - 4,19	Tinggi/Baik
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik/ Prima.

4.2.1.1. Variabel Komitmen Pegawai

Dari operasionalisasi variabel seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, diketahui variabel komitmen dijelaskan melalui tiga dimensi yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen normatif, dan 3) komitmen berkelanjutan, yang selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing indikator.

1. Dimensi Komitmen Afektif

Mengukur dimensi komitmen afektif dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu : Hasrat bekerja pada organisasi, Merasa memiliki organisasi, Bangga terhadap pekerjaan, Loyalitas terhadap organisasi.

Selanjutnya, disajikan tabel akumulasi persentase tanggapan responden mengenai gambaran komitmen afektif pada PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar pada tabel berikut.

Komitmen Afektif Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Tabel 9

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	7	22,6
4	19	61,3
3	5	16,1
Jumlah	31	100,00
Rata-rata		4,06

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar memiliki komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dinyatakan dengan frekuensi 7 orang (22,6%) berada pada skor 5 (sangat tinggi) dan 19 orang dengan persentase 61,3% berada pada skor 4 (tinggi/baik), dan 5 orang dengan persentase 12,5% berada pada skor 3 (ragu-ragu). Berdasarkan skor rata-rata 4,06 responden (pegawai) berada pada kategori tinggi.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai di Pusdiklat KEMDAGRI Regional Makassar memiliki komitmen afektif dalam bekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya *Shared values* atau hubungan keterikatan antarpegawai. Nilai-nilai seperti; kerjasama, partisipasi, dan rasa percaya mempermudah pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat di dalam organisasi.

2. Dimensi Komitmen Normatif

Mengukur dimensi komitmen normatif dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu : 1. Tanggung jawab dalam bekerja, 2. Mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Selanjutnya, disajikan table akumulasi persentase tanggapan responden untuk memperoleh gambaran komitmen normatif pada Pusdiklat KEMDAGRI Regional Makassar.

Tabel 10
Komitmen Normatif Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	3	9,7
4	22	71,0
3	6	19,4
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		3.90

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar memiliki komitmen normatif yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dinyatakan dengan frekuensi 3 orang (9,7%) berada pada skor 5 (sangat tinggi) dan 22 orang dengan persentase 71,0% berada pada skor 4 (tinggi/baik), dan 6 orang dengan persentase 19,4% berada pada skor 3 (ragu-ragu). Berdasarkan skor rata-rata 3,90 responden (pegawai) berada pada kategori tinggi.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar memiliki komitmen normatif dalam bekerja. Hal ini ditunjang dengan faktor *trusted in job* dalam organisasi. Faktor ini mencakup: dipercaya menggunakan dan menguasai aset organisasi untuk tujuan yang tepat, didorong mencoba cara dan metode baru dalam melakukan pekerjaan, dipercaya mengetahui informasi (terbatas) mengenai organisasi.

3. Dimensi Komitmen berkelanjutan

Mengukur dimensi komitmen berkelanjutan dilakukan melalui indikator-indikator : 1) Bekerja di tempat sekarang akan lebih tepat dari pada di tempat lain, 2) Kesiapan menghadapi konsekuensi apabila meninggalkan pekerjaan, 3) Menganggap tugas sebagai suatu kebutuhan. Selanjutnya untuk mengetahui komitmen berkelanjutan pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Komitmen Berkelanjutan Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	9	29,0
4	17	54,8
3	5	16,1
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		4,12

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dinyatakan dengan frekuensi 9 orang (29,0%) berada pada skor 5 (sangat tinggi) dan 17 orang dengan persentase 54,8% berada pada skor 4 (tinggi/baik), dan 5 orang dengan persentase 16,1% berada pada skor 3 (ragu-ragu). Berdasarkan skor rata-rata 4,12 responden (pegawai) berada pada kategori tinggi.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai di PUSDIKLAT KEMDAGRI Regional Makassar telah memiliki komitmen berkelanjutan. Hal ini ditunjang dengan dukungan dari organisasi, yaitu mengapresiasi pegawai dengan memberikan tunjangan/insentif kepada pegawai.

Dari penjelasan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang komitmen pegawai pada Kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar, yang Dapat di lihat pada tabel 12.

Tabel 12

Komitmen Pegawai pada Kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	3	9,7
4	26	83,9
3	2	6,5
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		4,03

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Dari tabel 12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (pegawai) telah memiliki komitmen dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi 26 orang (83,9%) berada pada skor 4 (tinggi), dan skor rata-rata 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (pegawai) secara rata-rata telah berkomitmen dalam melaksanakan tugas/pekerjaan mereka.

4.2.1.2. Variabel Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dijelaskan melalui 4 (empat) dimensi sebagai berikut. Selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing pertanyaan.

1. Kualitas

Kualitas kerja berhubungan dengan mutu yang dihasilkan dari pekerjaan itu sendiri. Sehingga kualitas menjadi salah satu acuan untuk melihat kinerja seseorang. Mengukur kualitas dilakukan melalui indikator: Pekerjaan dilakukan sesuai dengan perintah atasan, Pekerjaan sesuai

dengan substansinya, Atasan memberi waktu untuk memperbaiki kesalahan hasil kerja, Adanya pemberian sanksi.

Selanjutnya, disajikan table akumulasi kualitas pekerjaan pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 13
Kualitas Pegawai pada Kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	2	6,5
4	25	80,6
3	4	12,9
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		3,93

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel 13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (Pegawai di Kantor Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar) memiliki kualitas dalam bekerja tergolong tinggi. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada skor 4 (tinggi) sebesar 25 orang (80,6%) dengan skor rata-rata 3,93 (tinggi).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa, kualitas pekerjaan pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar sudah baik. Hal ini dapat dilihat pekerjaan yang telah mereka selesaikan sudah sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Selain itu data-data kepegawaian, dan kegiatan-kegiatan yang mencakup tupoksi Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar sudah akurat.

2. Ketepatan Waktu

Dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan, waktu menjadi salah satu faktor penting. Karena dengan waktu penyelesaian tugas yang singkat maka tugas/pekerjaan menjadi lebih efisien. Untuk itu, arahan untuk bekerja

dilakukan melalui indikator : Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan diluar target oleh atasan, dan menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat.

Selanjutnya, disajikan tabel akumulasi untuk mengetahui kuantitas pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15

Kuantitas Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	5	16,1
4	21	67,7
3	5	16,1
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		4,00

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel 15 Pada menunjukkan bahwa sebagian besar responden (pegawai) tingkat kuantitas pekerjaan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi berada pada skor 4 (tinggi) sebesar 21 orang (67,7%) dengan skor rata-rata 4,00 (tinggi).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan cepat. Hal ini didukung dengan prasarana yang tersedia sudah cukup memadai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, khususnya pada saat mendata perkara kediklatan.

4. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan baik materiil maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. Seberapa besar pengorbanan pegawai dapat menjadi salah satu acuan untuk mengukur kinerja seseorang.

Adapun indikator untuk mengukur efisiensi, yaitu: 1) Tugas/pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas pegawai, 2) Biaya yang digunakan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan, dan 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan. Selanjutnya, disajikan tabel akumulasi untuk mengetahui efisiensi pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16

Efisiensi Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	5	16,1
4	23	74,2
3	3	9,7
Jumlah	31	100.00
Rata-rata		4,06

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel 16 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (pegawai) tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan dengan dengan besaran frekuensi berada pada skor 3 (sedang/cukup baik) sebesar 14 orang (48,4%) dan pada posisi dan skor rata-rata 3,96 (tinggi). Skor rata-rata masih masuk pada kategori tinggi karena ada 13 orang (41,9%) yang telah memiliki tingkat efisiensi yang tinggi (skor 4) dalam melaksanakan tugasnya.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar cukup mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan menggunakan biaya yang relatif sedikit atau sesuai dengan yang dianggarkan.

Selanjutnya, Dari penjelasan pada tabel-tabel di atas dapat diperoleh gambaran tentang kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar. Terlihat pada tabel 17.

Tabel 17

Kinerja Pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar

Skor Alternatif Jawaban	F	Persentase (%)
5	2	6,5
4	27	87,1
3	2	6,5
Jumlah	31	100,00
Rata-rata		4,00

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa, kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi berada pada skor 4 (tinggi) sebesar 27 orang (87,1%) dengan skor rata-rata 4,00 (tinggi).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar tergolong tinggi. Hal ini ditandai dengan pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam jangka waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian tugas lebih efisien, serta pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak tanpa melalaikan tugas-tugas pokok yang ada.

4.2.2. Pengaruh Antarvariabel

Sebagaimana yang terdapat di dalam rumusan masalah, variabel yang akan diteliti pengaruhnya, yaitu : Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Regional Makassar.

4.2.2.1. Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja pada Kantor Pusklat Kemdagri Regional Makassar

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diselesaikan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis korelasi sederhana. Analisis ini akan menghasilkan persamaan regresi yang diharapkan akan dapat menjelaskan pengaruh komitmen pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai Pusklat Kemdagri Regional Makassar (Y).

4.2.2.2. Pengujian Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier antara komitmen pegawai terhadap kinerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi pada tabel berikut.

Tabel 18
Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Pusklat Kemdagri Regional Makassar

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	Sign. T	Kesimpulan
Konstanta	13.576			
Komitmen	0.694	0.713	0.000	Pengaruh positif signifikan

Sumber : Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Maka persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = 13,576 + 0,694 X$$

Atau dapat dibahasakan sebagai berikut:

Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar = $13,576 + 0,694$
Komitmen pegawai.

Makna dari persamaan di atas yaitu:

- a. Konstanta sebesar 13,576 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel komitmen pegawai, maka variabel kinerja kerja sebesar 13,576.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,694 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin/satuan komitmen pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,694 poin/satuan.

Dengan melihat persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan bahwa, signifikan $T = 0,000$ jauh lebih kecil dibanding nilai $\alpha = 0,05$. pengaruh yang terjadi antara kedua variabel adalah bersifat positif-positif. Hal ini berarti, Semakin tinggi nilai variabel komitmen pegawai maka akan semakin tinggi pula nilai variabel kinerja.

4.2.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Komitmen pegawai adalah kemampuan berinisiatif yang muncul pada diri pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja sehingga mempengaruhi perilakunya di mana ia benar-benar mengabdikan diri dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Kemampuan berinisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara afektif, normatif, maupun berkelanjutan. Seperti yang dikatakan oleh Allen dan Meiyer bahwa komitmen dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu: 1) komitmen afektif yakni pegawai yang melaksanakan pekerjaan karena keinginan dari dalam diri, 2) komitmen normatif yakni pegawai yang melaksanakan pekerjaan karena menganggap pekerjaan sebagai suatu keharusan, 3) komitmen

berkelanjutan yakni pegawai yang melaksanakan pekerjaan karena kebutuhan.

Dalam hal ini komitmen adalah komitmen yang dimiliki oleh pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar berada dalam kategori tinggi (baik), ini ditandai dari skor rata-rata sebesar 4,03 dengan komitmen afektif sebesar 4,06, komitmen normatif sebesar 3,90, dan komitmen berkelanjutan sebesar 4,12.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar telah memiliki komitmen di dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki hasrat bekerja dengan sungguh-sungguh di tempat kerja, selalu memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai suatu kebutuhan, mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Komitmen untuk mendahulukan organisasi di atas kepentingan pribadi dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, pada saat ini menjadi sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap pegawai guna peningkatan kinerja yang lebih baik.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yang masih kurang memiliki komitmen di dalam melaksanakan TUPOKSI-nya. Hal ini didukung dengan latar belakang pendidikan para pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yang sebagian besar lulusan S1, dan masih terdapatnya lulusan SMA/Sederajat seperti yang telah dijelaskan pada tabel 4.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sampai pada bagaimana proses mencapai hasil kerja tersebut. Dalam pengukuran kinerja itu sendiri dapat dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, efisiensi dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (Agus Darma dan Suyadi Prawisentono).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar berada pada kategori tinggi (baik). Dapat dilihat pada skor rata-rata sebesar 4,00 dengan skor masing-masing dimensi: kualitas sebesar 3,93, kuantitas sebesar 4,00, efisiensi sebesar 4,06 dan ketepatan waktu sebesar 4,09. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 21
Skor Rata-rata Variabel Komitmen dan Kinerja

Variabel	Dimensi	Skor rata-rata
Komitmen	Komitmen afektif	4,06
	Komitmen normatif	3,90
	Komitmen berkelanjutan	4,12
Skor Rata-rata		4,03
Kinerja	Kualitas	3,93
	Kuantitas	4,00
	Efisiensi	4,06
	Ketepatan Waktu	4,09
Skor Rata-rata		4,00

Sumber: Olahan Data Primer, 13 Maret 2010

Dari tabel dan penjabaran di atas dapat dilihat bahwa, komitmen dan kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar berada dalam kategori tinggi/baik, yaitu berada dalam rentang penafsiran 3,4-4,19. Hal ini berarti tingkat komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada kantor Pusdiklat berada pada kategori baik namun belum prima. Dengan demikian hipotesis penelitian 1 dan 2

terbukti. Sehingga dapat dinyatakan bahwa bila komitmen pegawai lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan kinerja mencapai standar kinerja yang maksimal untuk pelayanan prima yakni 4,20.

Adapun kontribusi persamaan regresi sederhana yang diperoleh untuk menjelaskan pengaruh komitmen pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar dapat kita lihat pada koefisien beta di dalam tabel 18 adalah sebesar 0,713 (71,3 %) sedangkan $(100\% - 71,3\%) = 28,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis penelitian 3 terbukti.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki satu ketetapan hati yang kokoh untuk benar-benar mengabdikan diri dan meningkatkan kemampuannya terhadap organisasi, dengan melaksanakan tugas/pekerjaannya dengan sebaik-baiknya/dengan penuh tanggung jawab, Sehingga dapat memperoleh kinerja yang tinggi.

Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, akan menguntungkan organisasi itu sendiri, karena kedisiplinan pegawai yang akan tercipta dengan sendirinya, ketahanan bekerja dalam organisasi, keterlibatan pada pekerjaan, peningkatan kuantitas kerja, dan kesadaran akan kemampuan yang ada padanya maka akan lebih mendorong dalam mencapai kinerja yang prima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Tingkat Komitmen pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar berada pada kategori *baik*. Hal ini berdasarkan skor hasil rentang panafsiran komitmen pegawai Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yakni 4,03 (*baik*).
- 2) Tingkat Kinerja pegawai di Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar berada pada kategori *baik*. Hal ini berdasarkan skor hasil rentang panafsiran kinerja pegawai Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar yakni 4,0 (*baik*).
- 3) Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen pegawai mempengaruhi kinerja sebesar 71,3% dan 28,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan, antara lain:

1. Komitmen pegawai pada Pusdiklat Kemdagri Regional Makassar harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi guna mencapai standar kinerja yang maksimal/prima sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks

- Allen, N.J & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizational*. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD: Human Resource Management (Vol 2)* London: Crest Publishing House.
- As'Ad, M. 1997. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta: Psikologi industry lhyberty, Ghalia.
- Bernardin & Russel. 1993. *Human Resource Management. An Experimental Approach. terjemahan*, Jakarta : Pustaka Binaman presindo
- Darma, Agus. 2005, *Manajemen Prestasi Kerja. edisi revisi*. Jakarta: CV. Rajawali
- Dharma, Surya, MPA. *Manajemen Kinerja Falsafah Dan Teori Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit Prenhallindo; Jakarta.
- Dunham, Randall B., Grube, Jean A. & Castaneda, Maria B., 1994. *Organizational Commitment :The Utility of an Integrated Definition*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79
- Goleman, Daniel. 2004. *Kepemimpinan Berdasarkan kecerdasan Emosi*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama
- Halachimi, Arie, dan Bouckaert, Geert. 1996. *Organizational Performance And Measurement In The Public Sector*. U.S.A: Quorum Books.
- Harum. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Makassar*. FISIP Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.
- Johnson, C. Merle. 2004. *Handbook Of Organizational Performance: Analisis Perilaku & Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik edisi Revisi*. Yogyakarta: YKPN.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadely dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchinsky, Paul M. 1993. *Psychology Applied to Work (4th Edition)*. New York: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Muthueloo, Rajendran dan Raduan Che Rose. 2005. *Typology of Organizational Commitment*. *American Journal of Applied Science*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia cetakan ke-empat (edisi revisi)*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Makassar: CV. Alfabeta
- Panggabean, S. Mutiara, D.R., 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi, M.B.A. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Kayawan)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Steers M., Richard. 1985. *Introduction to Organizational Behavior*. 3rd edition. U.S.A: Scot Foresman Company.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership*. Jakarta: Gema Insani.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yajir, Muhammad. 2006. *Pengaruh Sistem Imbalan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Detasemen Markas Komando Lantamal IV Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan.
- Yuki, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Indeks : Jakarta.

Buku Referensi

- Pratiwi, Rendi. 2008. *Manajemen dan Kualitas Kerja Melalui Perencanaan Kuantitatif*. Jakarta: Graha Widia.
- Pratiwi, Rendi. 2008. *Manajemen dan Kualitas Kerja Melalui Perencanaan Kuantitatif*. Jakarta: Graha Widia.
- Purwati, N. D. 2008. *Manajemen dan Kualitas Kerja Melalui Perencanaan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sugiono. 2008. *Manajemen dan Kualitas Kerja Melalui R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2008. *Perencanaan dan Evaluasi Sistem Ilmu Administrasi*. Fasilindo: Mandala. Quekita.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 31 tahun 2007 tentang pedoman penyienggaraan pendidikan dan pelatihan di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintahan daerah.

Internet

- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05Chapter5.pdf>. 20 November, 2009. Pukul 10.14 am.
- Commitment by Durkin and Argyris. www.baf.cuhk.edu.hk/emeraldinside/refrinal.com di unduh 13 November 2009. pukul 10.15 am
- Chughtai, Aamir Ali dan Sohail Zafar. 2006. "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers". *Applied H.R.M. Research*, 2006, 11(1): 39-64. <http://applyhrm.asp.radford.edu/Chughtai.pdf>. 21 November, 2009. Pukul 10.25 am
- Konsekuensi Komitmen organisasi <http://www.yai.ac.id/UPI/simposium/suyanto.doc> di unduh 13 November 2009. pukul 10.15 am
- Komitmen Organisasi <http://www.google.co.id/UPI/simposium/caruana.doc> di unduh 14 November 2009. Pukul 10.16 am
- Kuntjoro. www.e-psikologi.com. Diunduh 13 november 2009. Pukul 10.20 am
- Suliman, Abubakar, Paul Iles. 2000. "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship a new look". *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5): 1-9. di unduh 13 November 2009 pukul 10.02 am
- Sriwulan Ferindian. 2007. *Perbedaan identifikasi organisasi dan komitmen organisasi* di unduh 19 oktober 2009, pukul 10:15 pm



CURICULLUM VITAE

Nama Lengkap: **Nimrah Rahmayanti Yusuf A.**

Tetala: Ujung Pandang/ 19 Agustus 1989

Alamat: Jl. Pelanduk no. 56 C, Makassar 90142

No.Telepon: 0411-2505610

Hobi: Membaca, Koleksi Buku, Bekerja

Nama Orang Tua :

Ibu : **Nabewiah Yusuf**

Ayah : **Ir. H. M. Yusuf Abdullah**

Riwayat Pendidikan

1. TK Indriya KWL Ujung Pandang tahun 1993-1994
2. SDN Unggulan Mongisidi I Makassar tahun 1994-2000
3. SLTP Negeri I Makassar tahun 2000-2003
4. SMU Kartika Chandra Kirana VII-I Makassar tahun 2003-2006
5. Ilmu Administrasi Negara FISIPOL Universitas Hasanuddin 2006-Sekarang

Riwayat Organisasi

1. Ketua Divisi Seni dan Budaya Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi (HUMANIS) FISIP Unhas 2008-2009.
2. Anggota *Laboratorium Department of Administration* FISIP Unhas 2007-2008.
3. Anggota Mahasiswa Muslimah SOSPOL (MMS) FISIP Universitas Hasanuddin 2008-Sekarang.

Beberapa Prestasi

1. Juara I Keker-Briton Band Battle Fiesta at Sahid Jaya Hotel Makassar, 2006.
2. Juara II Student Competition Band at GTC Mall Makassar, 2006.
3. Juara III Semi Festival Seri 2, Piala Bergilir Walikota at Ex Studio 21, 2008.
4. Finalis English Guess Star Debate, Tekonsel Community, 2006.
5. Elfast Translation Level Program, Kediri, East Java 2007.
6. Access Pronunciation Program, Kediri, East Java 2007.

Uji Validitas X

Correlations

	Memiliki Hasrat bekerja dengan sungguh-sungguh di tempat kerja	Merasa memiliki organisasi tempat bekerja	Selalu memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan	Bangga kepada orang lain apabila bekerja di organisasi	Kesediaan menghabiskan waktu sampai pensiun	Perasaan bersalah apabila meninggalkan tugas/pekerjaan	Kepentingan organisasi harus lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi	Melaksanakan tugas/pekerjaan penuh tanggungjawab	Bekerja di tempat sekarang akan lebih bermanfaat dari tempat lain	Kesediaan mengkonsekuensi apa saja yang harus ditanggung jika meninggalkan pekerjaan	Pilihan tempat bekerja di tempat lain dibandingkan dengan pekerjaan yang lain	Menganggap tugas/pekerjaan sebagai suatu komitmen	Komitmen
Memiliki Hasrat bekerja dengan sungguh-sungguh di tempat kerja	1	.428*	.670*	.560*	.160	.342	.083	.520*	.337	.203	.296	.178	.647*
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.001	.390	.060	.658	.003	.064	.273	.105	.338	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Merasa memiliki organisasi tempat bekerja	.428*	1	.429*	.131	.104	.280	.358*	.504*	.376*	.299	.367*	.428*	.647*
	Sig. (2-tailed)	.016	.016	.482	.576	.127	.048	.004	.037	.102	.042	.017	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Selalu memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan	.670*	.429*	1	.562*	.125	.218	.183	.504*	.285	.424*	.322	.147	.668*
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.001	.501	.240	.325	.004	.120	.017	.077	.429	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Bangga kepada orang lain apabila bekerja di organisasi	.560*	.131	.562*	1	.269	.375*	.077	.498*	.417*	.360*	.340	-.024	.641*
	Sig. (2-tailed)	.001	.482	.001	.143	.038	.682	.004	.019	.041	.061	.897	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kesediaan menghabiskan waktu sampai pensiun	.160	.104	.125	.269	1	.049	.152	-.039	.429*	.131	.182	.111	.394*
	Sig. (2-tailed)	.390	.578	.501	.143	.793	.415	.834	.016	.484	.326	.552	.028
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Perasaan bersalah apabila meninggalkan tugas/pekerjaan	.342	.280	.218	.375*	.049	1	.155	.480*	.345	.228	.445*	.283	.593*
	Sig. (2-tailed)	.060	.127	.240	.038	.793	.415	.006	.097	.217	.012	.123	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kepentingan organisasi harus lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi	.083	.358*	.183	.077	.152	.155	1	.357*	.062	.143	.070	.268	.364*
	Sig. (2-tailed)	.658	.048	.325	.682	.415	.404	.049	.739	.442	.707	.116	.044
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Melaksanakan tugas/pekerjaan penuh tanggungjawab	.520*	.504*	.504*	.498*	-.039	.480*	.357*	1	.440*	.505*	.496*	.361*	.753*
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.004	.004	.834	.006	.049	.013	.004	.005	.048	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Bekerja di tempat sekarang akan lebih bermanfaat dari tempat lain	.337	.376*	.285	.417*	.429*	.345	.062	.440*	1	.356*	.290	.283	.600*
	Sig. (2-tailed)	.064	.037	.120	.019	.016	.057	.739	.013	.050	.000	.036	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kesediaan mengkonsekuensi apa saja yang harus ditanggung jika meninggalkan pekerjaan	.203	.299	.424*	.369*	.131	.228	.143	.505*	.356*	1	.290	.283	.600*
	Sig. (2-tailed)	.273	.102	.017	.041	.484	.217	.442	.004	.050	.114	.183	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pilihan tempat bekerja di tempat lain dibandingkan dengan pekerjaan yang lain	.296	.367*	.322	.340	.182	.445*	.070	.496*	.646*	.646*	1	.427*	.641*
	Sig. (2-tailed)	.105	.042	.077	.061	.326	.012	.707	.005	.009	.114	.017	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Menganggap tugas/pekerjaan sebagai suatu komitmen	.178	.426*	.147	-.024	.111	.283	.286	.361*	.376*	.263	.427*	1	.508*
	Sig. (2-tailed)	.338	.017	.429	.897	.552	.123	.116	.046	.036	.163	.017	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Komitmen	.647*	.647*	.668*	.641*	.394*	.593*	.364*	.753*	.721*	.600*	.641*	.508*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.044	.000	.000	.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Realibitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	13

Uji Realibitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	13

Uji Validitas Y

Correlations

	Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan perintah atasan	Hasil pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan substansi dan pekerjaan	Mampu menyelesaikan pekerjaan luar target yang diberikan oleh atasan	Alasan memberikan sanksi waktu apabila tidak terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	Alasan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan organisasi	Pekerjaan yang digunakan dapat terselesaikan tanpa hambatan	Menggunakan tugas/pekerjaan sesuai dengan waktu yang relatif	Mampu menyelesaikan pekerjaan banyak dalam waktu yang relatif singkat	Tugas/pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas	Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan biaya yang digunakan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan	Kinerja	
Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan perintah atasan	1	.385*	.228	.369*	.347	.270	.410*	.342	.225	.444*	.482*	.291	.593*
Hasil pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan substansi dan pekerjaan	.385*	1	.117	.369*	.305	.139	.334	.442*	.118	.228	.503*	.285	.508*
Mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan target yang diberikan atasan	.228	.117	1	.202	.229	.452*	.232	.442*	.350*	.182	.214	.084	.520*
Alasan memberikan sanksi waktu apabila tidak terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	.369*	.369*	.202	1	.478*	.460*	.412*	.383*	.412*	.302	.338	.405*	.603*
Alasan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan organisasi	.347	.305	.229	.478*	1	.075	.392*	.567*	.292	.147	.392*	.164	.560*
Pekerjaan yang digunakan dapat terselesaikan tanpa hambatan	.270	.139	.452*	.460*	.075	1	.232	.435*	.667*	.369*	.285	.688*	.716*
Menggunakan tugas/pekerjaan sesuai dengan waktu yang relatif	.410*	.334	.232	.412*	.392*	.232	1	.591*	.427*	.189	.525*	.409*	.642*
Mampu menyelesaikan pekerjaan banyak dalam waktu yang relatif singkat	.342	.442*	.442*	.383*	.567*	.433*	.591*	1	.575*	.435*	.440*	.429*	.778*
Tugas/pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas	.225	.118	.350*	.412*	.292	.667*	.427*	.575*	1	.422*	.459*	.625*	.750*
Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan biaya yang digunakan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan	.444*	.228	.182	.302	.147	.369*	.189	.435*	.422*	1	.285	.354	.548*
Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan	.482*	.503*	.214	.338	.392*	.285	.525*	.440*	.459*	.285	1	.400*	.670*
Kinerja	.291	.285	.084	.405*	.164	.688*	.409*	.429*	.625*	.354	.400*	1	.685*
	.593*	.508*	.520*	.603*	.560*	.716*	.642*	.778*	.750*	.548*	.670*	.685*	1
	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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



KEMENTERIAN DALAM NEGERI
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN REGIONAL
(PUSDIKLAT REGIONAL)
Jl. Paccerakang Daya Telp/Fax. (0411) 513722 Kode Pos 90241
M A K A S S A R

Surat Keterangan

No: 800/138/ Pusklatreg

Yang Bertanda tangan dibawah ini Menerangkan Bahwa :

Nama : Nimrah Rahmayanti Yusuf
NIM : E21106016
Tempat/ Tgl. Lahir : Makassar, 19 Agustus 1989
Jurusan/Prog. Studi : Ilmu Administrasi/Administrasi Negara
Fakultas/Universitas : FISIP/UNHAS
Alamat : Jln. Pelanduk No. 5C

Telah melakukan penelitian di kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kemendagri Regional (PUSDIKLATREG) Makassar dari tanggal 09 Maret 2010 sampai tanggal 09 April 2010 Berdasarkan Surat izin Penelitian nomor:070.5.1/1383/Balibangda tanggal 02 Maret 2010 dengan mengambil Judul Skripsi " Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Pusklat Kemendagri Regional Makassar"

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 14 April 2010

KEPALA PUSDIKLAT KEMENDAGRI
REGIONAL MAKASSAR



H. ABDUL RAHMAN SAENONG, MA
NIP. 195310191983 1 001



KEPUTUSAN MENTERI DALAM NEGERI
 NOMOR 29 Th. 2001
 KEP. MENDAGRI NO. 29 Th 2001
 TENTANG
 ORGANISASI & TATA KERJA
 PUSDIKLAT REGIONAL

KEPALA PUSDIKLAT
 IR. H. ABD. RAHMAN SAENONG, MA.
 Pangkat : Pembina Tk. I
 NIP. 195310191983021001

KEPALA
 BAGIAN TATA USAHA
 DRS. H. MUHAMMAD SYAHRIR, M.Pd
 Pangkat : Pembina
 NIP. 195312311983031001

KASUBAG. PROGRAM
 DRS. H. RUSTAM, M.Si
 Pangkat : Pembina
 NIP. 196211051985031001

KASUBAG. KEUANGAN
 HJANGI ROBNAWATI, SH, M.Si
 Pangkat : Pembina
 NIP. 1963043019830302001

KASUBAG. ADMINISTRASI
 DAN UMUM
 Dra. WIDI ASTUTI
 Pangkat : Penata Tk. I
 NIP. 196711221966032001

KASUBAG. PERPUSTAKAAN
 Dra. Hj. MURNIATI
 Pangkat : Penata Tk. I
 NIP. 196410111965012001

KEPALA BIDANG DIKLAT
 STRUKTURAL
 Drs. H. MUH. SUAIB
 Pangkat : Pembina
 NIP. 195310091984031001

SEKSI PELAKSANAAN
 MUH. TASWIN, B.Sc
 NIP. 195601171984031001

SEKSI ANALISIS KURIKULUM, SILABI
 DAN METODE DIKLAT
 Drs. ANDI ILYAS
 NIP. 195601041986031001

SEKSI EVALUASI DATA DAN ALUMNI
 Dra. Hj. MARHAYANI
 NIP. 195403291985032001

JABATAN FUNGSIONAL / WIDYAWISARA

Dc. Ir. H. HARIADI ALI, M.Si
 WIDYAWISARA MADYA

Drs. MUH. MUJHSIN SALIM, M.Si
 WIDYAWISARA MADYA

Drs. Hj. HYLMAH, M.Si
 WIDYAWISARA MADYA

Drs. MUH. ARIEF, M.Si
 WIDYAWISARA MAUDA

KEPALA BIDANG DIKLAT
 TEKNIS FUNGSIONAL
 Dra. Hj. SULAEHA H. TABA
 Pangkat : Pembina
 NIP. 196001121966032001

SEKSI PELAKSANAAN
 Dra. Hj. SAKIYANI
 NIP. 195505111979032001

SEKSI ANALISIS KURIKULUM, SILABI
 DAN METODE DIKLAT
 Ir. H. SAIDA H
 NIP. 196304081986032002

SEKSI EVALUASI DATA DAN ALUMNI
 Dra. BAEDAWI, M.Si
 NIP. 195309161976031001