

PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DISHUBKOMINFO KOTA BUKITTINGGI

Rahmad*

Dosen STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia
e-mail: rahmad_aad@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Pengaruh Diklat terhadap Komitmen organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi yang sudah mengikuti Diklat berjumlah sebanyak 63 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini digunakan teknik *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, maka besarnya sampel pada penelitian ini sebanyak 54 orang sampel yang dibagi atas beberapa bagian yang ada di Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Hasil Penelitian ini adalah: 1) Diklat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Kata kunci: diklat; kepuasan kerja; komitmen organisasi

Abstract

This study aims to reveal: 1) Effects of Training on organizational commitment on Dishubkominfo Bukittinggi 2) Influence of Work Motivation of the organization's commitment to the Dishubkominfo Bukittinggi 3) Effect of Job Satisfaction on organizational commitment on Dishubkominfo Bukittinggi. The population in this study is Dishubkominfo Bukittinggi Employees who have followed training amounted to as many as 63 people. Sampling in this study used a proportionate random sampling technique using the formula Slovin, then the sample size in this study was 54 samples were divided into several parts in Dishubkominfo Bukittinggi. The analysis tool used is Multiple Linear Regression using SPSS (Statistical Package For Social Science). The results of this research are: 1) Training significant and positive impact on the Organizational Commitment Dishubkominfo Bukittinggi City. 2) Motivation of significant and positive impact on the Organizational Commitment Dishubkominfo Bukittinggi City. 3) Job Satisfaction significant and positive impact on the Organizational Commitment Dishubkominfo Bukittinggi City.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; training

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan, hal ini dapat disadari mengingat manusia adalah merupakan subjek sekaligus objek dalam pembangunan. Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia diarahkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, inovatif, disiplin dan profesional. Disamping itu juga memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan.

Karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara totalitas, mencurahkan seluruh perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia akan mengerjakan apa yang diharapkan oleh instansi tempat bekerjanya. Dunia dalam era informasi yang luar biasa pesatnya dan era globalisasi ini terjadi perubahan yang sangat mendasar diberbagai bidang kehidupan dan sebagai dampak globalisasi tersebut, termasuk dalam dunia kerja bidang pemerintahan maupun swasta. Untuk dunia pemerintahan dapat terlihat adanya perubahan dalam sistem dan tatanan pemerintahan nasional yang mendorong iklim pemerintahan yang makin kompetitif serta perkembangan IPTEK yang begitu pesat. Disisi lain sumber daya yang tersedia makin terbatas, sehingga dituntut adanya peran serta, efisiensi dan produktivitas masyarakat, yang berarti perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya agar mampu memanfaatkan berbagai peluang dan menjawab serta mengatasi kendala dalam suasana kehidupan bangsa yang berubah dan cepat. Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia (SDM) dirasakan semakin mendesak untuk memenuhi tuntutan perkembangan pembangunan yang semakin cepat dan kompleks

Perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi SDM dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan suatu keniscayaan. Untuk itu perbaikan manajemen sumber daya manusia dengan optimalisasi semua faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Sejalan dengan itu dilingkungan Dishubkominfo Kota Bukittinggi yang dibentuk pada awal tahun 2008 sangat perlu dilakukan komitmen kerja untuk setiap pegawainya untuk mencapai visi dan misinya guna terwujudnya keberhasilan reformasi birokrasi Dishubkominfo Kota Bukittinggi karena komitmen kerja pada hakekatnya adalah semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik.

Dalam melaksanakan tugas Dishubkominfo Kota Bukittinggi memiliki visi yaitu "Terwujudnya pelayanan Transportasi, Komunikasi dan Informatika yang lancar, tertib dan aman serta dapat diakses dengan baik menuju keselamatan, kenyamanan dan keterbukaan informasi bagi masyarakat, sebagai pendukung potensi unggulan Kota", untuk mewujudkan visi tersebut dibuatlah beberapa misi yaitu : meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana transportasi, komunikasi dan informatika, meningkatkan kualitas pelayanan transportasi, komunikasi dan Informatika, meningkatkan kesadaran hukum pelaku transportasi, serta tersedianya fasilitas pendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi transportasi, komunikasi dan informatika.

Dari berbagai macam misi yang telah ditetapkan Dishubkominfo Kota Bukittinggi, masih terdapat berbagai

macam permasalahan antara lain masih kurangnya sarana dan prasarana transportasi, belum optimalnya pembenahan perparkiran dan retribusi parkir yang belum jelas, kurangnya inovasi untuk menciptakan manajemen parkir yang baik berbasis sistem elektronik, masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan pelaku transportasi dalam perizinan transportasi dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi transportasi, komunikasi dan informatika. Tingkat pendidikan dan keterampilan pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi masih rendah, sebanyak 64 orang pegawai adalah lulusan SMA dan hanya 63 orang yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan dari sebanyak 108 pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi

Keadaan lain yang terjadi sekarang ini, masih banyak pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi yang belum memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, hal itu terlihat dengan banyaknya pegawai yang tidak memahami tugas pokok dan tanggung jawab mereka dalam bekerja sehingga pegawai bekerja tidak sesuai dengan *Standart Operasional Prosedur (SOP)* yang sudah ditetapkan oleh Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Permasalahan lain pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi adalah masih ada sebagian dari pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja, memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan, banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dan mengerjakan pekerjaan jika keadaan mendesak atau bekerja apabila ada perintah dari atasan saja sehingga banyak jam kerja yang tidak digunakan secara efektif.

Dengan adanya permasalahan – permasalahan tadi mengakibatkan visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasi tidak tercapai, dengan kata lain komitmen organisasi tidak sejalan dengan komitmen

kerja pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Komitmen Organisasi mempunyai penekanan pada proses individu atau karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kushariyanti, 2007).

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan, 1999). Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Brown dan Charles (dalam McNabb & Sepic, 1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan

yang penting bagi orang tersebut. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Mowday dkk, 1982).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat fenomena komitmen organisasi yang ada di Dishubkominfo adalah banyaknya pegawai yang tidak memahami tugas pokok dan tanggung jawab mereka dalam bekerja sehingga pegawai bekerja tidak sesuai dengan *Standart Operasional Prosedur (SOP)* yang sudah ditetapkan oleh Dishubkominfo Kota Bukittinggi, hal tersebut disebabkan oleh tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah, oleh karena itu dibutuhkan pelatihan dan pendidikan (diklat) yang nantinya akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, permasalahan yang lain adalah masih ada sebagian dari pegawai cenderung bermalasan dalam bekerja, memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan, banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dan mengerjakan pekerjaan jika keadaan mendesak atau bekerja apabila ada perintah dari atasan saja sehingga banyak jam kerja yang tidak digunakan secara efektif, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan masalah tersebut bisa juga disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai yang kurang. dari beberapa masalah diatas dapat tergambarkan bahwa komitmen organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa didapat oleh pegawai dari diklat-diklat yang diikuti

pegawai dan komitmen organisasi dapat tercapai apabila didalam diri pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik sehingga ada suatu pengharapan yang diharapkan oleh seorang pegawai dari kerja yang dilakukannya, kemudian komitmen organisasi dapat meningkat apabila para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena apabila kepuasan kerja terpenuhi maka pegawai akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan sehingga komitmen organisasi akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi, untuk menguji pengaruh Program Diklat, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Objek penelitian adalah semua Pegawai dilingkungan Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi yang sudah mengikuti Diklat berjumlah sebanyak 63 orang, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Variabel Penelitian

a. Komitmen Organisasi

Distribusi variabel Komitmen Organisasi terdiri atas 3 Indikator Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR), Komitmen Affectif sebesar 85,78, Komitmen Kontinyu sebesar 86,48 dan Komitmen Normatif sebesar 88,15.

Persentase Indikator yang paling rendah adalah indikator Komitmen Affectif sebesar 85,78 dengan kategori

baik. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif yang dimiliki pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi sudah baik, yang mana pegawai sudah Merasakan permasalahan yang terjadi di Dishubkominfo, Dishubkominfo memiliki arti yang sangat besar, memahami visi dan misi yang ditetapkan Dishubkominfo dan bekerja sesuai visi dan misi, bekerja ekstra agar Dishubkominfo berhasil sukses dan Menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan Dishubkominfo.

Dari 9 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang komitmen organisasi, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Merasakan permasalahan yang terjadi di Dishubkominfo dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,37 dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa komitmen pegawai dishubkominfo dalam merasakan permasalahan yang terjadi di Dishubkominfo harus ditingkatkan.

b. Diklat

Diklat merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 4 Indikator Diklat pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR), Pengetahuan sebesar 88,15, Kemampuan berfikir sebesar 83,21, Sikap sebesar 82,22 dan Keterampilan sebesar 82,96.

Persentase Indikator yang paling rendah adalah indikator Sikap 82,22 dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa sikap yang dimiliki pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi sudah baik, yang mana pegawai mendapat kepercayaan penuh setelah mengikuti diklat, lebih percaya diri setelah mengikuti diklat dan menjadi lebih baik, mendapat tanggapan positif dan dukungan dari lingkungan kerja setelah mengikuti diklat.

Dari 8 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang Diklat, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah

Semakin paham Setelah mengikuti diklat dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 80,74 dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa pegawai yang sudah mengikuti diklat akan semakin paham atas pekerjaannya harus terus ditingkatkan.

c. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 5 Indikator Motivasi Kerja pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa 4 indikator dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR), Berorientasi pada Tujuan sebesar 80,74, Menyukai pekerjaan yang menantang sebesar 82,96, Bertanggung Jawab sebesar 85,19 dan Berani mengambil resiko sebesar 82,22, sedangkan 1 indikator dalam kategori cukup baik yaitu Kreatif dan inovatif dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,52.

Persentase Indikator yang paling rendah adalah indikator Kreatif dan inovatif sebesar 78,52, hal ini berarti motivasi kerja pegawai untuk bekerja kreatif dan inovatif di Dishubkominfo Kota Bukittinggi cukup baik, Motivasi kerja untuk kreatif dan inovatif dari pegawai harus ditingkatkan.

Dari 6 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang Motivasi Kerja, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah Bekerja sesuai standart kerja yang ditetapkan Dishubkominfo Kota Bukittinggi dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,52 dengan kategori cukup baik dan berusaha mencari cara-cara baru dan inovatif untuk mengatasi kesukaran dalam pekerjaan dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,52 dengan kategori Cukup baik. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai untuk Bekerja sesuai standart kerja yang ditetapkan Dishubkominfo Kota Bukittinggi dan berusaha mencari cara-cara baru dan inovatif untuk mengatasi kesukaran dalam pekerjaan harus terus ditingkatkan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 2 Indikator Kepuasan Kerja pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR), Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja sebesar 83,52 dan Pekerjaan itu sendiri sebesar 82,96.

Persentase Indikator yang paling rendah adalah indikator kepuasan kerja terhadap Pekerjaan itu sendiri sebesar 82,90 dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Dishubkominfo Kota Bukittinggi sudah baik, yang mana pegawai sudah

merasa puas akan gaji yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab dan Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang ilmu dan keterampilan.

Dari 4 sub indikator yang ditanyakan pada responden tentang Kepuasan Kerja, didapatkan bahwa sub indikator yang terendah adalah gaji yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab dengan skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 82,59 dengan kategori baik, hal ini berarti bahwa Gaji yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai harus terus ditingkatkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Diklat X1	Motivasi Kerja X2	Kepuasan Kerja X3	Komitmen Organisasi Y
N	54	54	54	54
Kolmogorov-Smirnov Z	1,039	1,103	2,800	,709
Asymp. Sig. (2-tailed)	,230	,175	,067	,696

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari uraian Tabel diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel Diklat (X1) sebesar 0,230, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,175 dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,067, sedangkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,696. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis

regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Grafik Plott (Scatter Plot)

Pada Grafik Plott (*Scatter plot*) pada penelitian ini tidak terdapat pola yang jelas, yang mana titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Diklat	,550	1,550
	Motivasi Kerja	,467	2,140
	Kepuasan Kerja	,632	1,582

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada keterangan Tabel bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Hasil Analisis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh melalui penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS versi 19.00, untuk melihat pengaruh Diklat(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja

(X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Penelitian

No	Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
	(Constant)	6,030	1,908	,062
1	Diklat	,644	6,234	,000
2	Motivasi Kerja	,109	2,672	,044
3	Kepuasan Kerja	,524	3,151	,003

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi

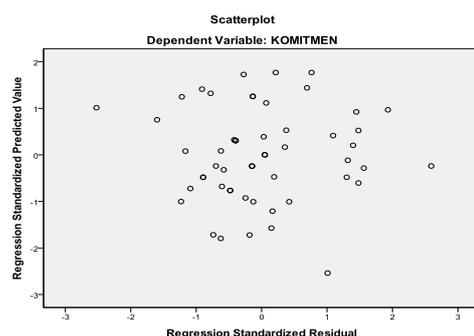
Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda sebagaimana yang terlihat pada Tabel nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian yang dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,030 + 0,644 X_1 + 0,109 X_2 + 0,524 X_3$$

Nilai koefisien yang disubstitusikan ke dalam persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,030, hal ini menunjukkan bahwa Jika tidak ada Diklat(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), maka nilai Komitmen Organisasi (Y) sebesar 6,030.



- 2) Koefisien regresi dari Diklat (X_1) sebesar 0,644 yang bertanda positif menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya Diklat (X_1) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,644 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*).
- 3) Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_2), sebesar 0,109 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,109 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*).
- 4) Koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,524 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya Kepuasan Kerja (X_3) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,524 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*).

a. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan melihat pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent dan melihat variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependent:

Hipotesis Pertama (H1) :Diklat (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Nilai signifikansi dari variabel Diklat (X_1) adalah sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang

digunakan ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Diklat (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi .

Hipotesis Dua (H2):Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0,044. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,044 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Hipotesis Tiga (H3): Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,003. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,003 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi

b. Uji model

Uji Model dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi cocok atau tidak. Sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji model / Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,386	3	124,795	37,555	,000 ^a
	Residual	166,151	50	3,323		
	Total	540,537	53			

Dari tabel Uji model/ Uji Anova diketahui nilai F adalah 37,555 dengan α 0,000, maka dapat diartikan Model regresi dapat digunakan.

c. Koefisien determinasi R²

Koefisien determinasi R² untuk mengetahui seberapa besar variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Koefisien determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,674	1,82292

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,693, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square mendekati angka 1 (satu), maka hubungan antara variabel Diklat(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dengan variabel Komitmen Organisasi (Y) semakin kuat.

Pembahasan

a. Pengaruh Diklat terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa Diklat berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pegawai yang sudah mengikuti diklat akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai karena dengan diklat yang dilakukan akan meningkatkan Pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap dan keterampilan pegawai, hal tersebut terlihat pada hasil skor Tingkat capaian responden (TCR) dalam kategori baik.

Dari Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh bahwa Nilai koefisien regresi variabel Diklat (X1) sebesar 0,644 dengan Nilai signifikansi sebesar 0,000.

Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa pengaruh Diklat dengan Komitmen organisasi sebesar 0,0644 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari Diklat(X1) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,0644.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mar'at (2000) bahwa Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, Pendidikan dan pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangatkerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Kemudian Stum dalam Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh Kesempatan personal untuk berkembang yang mana karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa Motivasi kerjaberpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja pegawai atas Orientasi pada Tujuan, Menyukai pekerjaan yang menantang, Bertanggung Jawab, Berani mengambil resiko dan kemampuan bekerja Kreatif dan inovatif akan meningkatkan Komitmen organisasi pegawai.

Dari Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh bahwa Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,109 dengan Nilai signifikansi sebesar 0,044. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,044 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa pengaruh Motivasi Kerja dengan Komitmen organisasi sebesar 0,0109 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,0109.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dalam Musparni (2011) Menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi adalah faktor motivasi kerja yang merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Hasibuan (2006) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan, pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga

perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa Kepuasan Kerjaberpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai, kepuasan kerja meliputi Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja dan kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, hal tersebut terlihat pada hasil skor Tingkat capaian responden (TCR) dalam kategori baik.

Dari Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh bahwa Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,524 dengan Nilai signifikansi sebesar 0,003. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,003 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dengan Komitmen organisasi sebesar 0,0524 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari Kepuasan Kerja (X_3) akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,0524.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stum dalam Sopiah (2008) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Kepuasan kerja yaitu perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain, Karyawan yang relatif puas dengan

pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan pada BAB IV sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Variabel Komitmen Organisasi pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi dalam kondisi baik, Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Komitmen Affektif sebesar 85,78 kategori baik, Komitmen Kontinyu sebesar 86,48 kategori baik dan Komitmen Normatif sebesar 88,15 kategori Baik . Variabel Diklat pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi dalam kondisi baik .Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Pengetahuan sebesar 88,15 kategori baik, Kemampuan berfikir sebesar 83,21, Sikap sebesar 82,22 Kategori baik dan Keterampilan sebesar 82,96, kategori Baik. Variabel Motivasi Kerja pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi dalam kondisi baik dan cukup baik .Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Berorientasi pada Tujuan sebesar 80,74 kategori baik, Menyukai pekerjaan yang menantang sebesar 82,96 kategori baik, Bertanggung Jawab sebesar 85,19 Kategori baik, Berani mengambil resiko sebesar 82,22 kategori baik dan Kreatif dan inovatif sebesar 78,52, kategori cukup baik. dan variabel kepuasan Kerja pada Dishubkominfo Kota Bukittinggi dalam kondisi baik .Hal ini dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja sebesar 83,52 kategori baik dan Pekerjaan itu sendiri sebesar 82,96 kategori baik
2. Variabel Komitmen Organisasi memiliki 3 indikator yaitu Komitmen

Affektif, Komitmen Kontinyu dan Komitmen Normatif, berdasarkan score Tingkat capaian responden (TCR), indikator yang memiliki rata-rata score tertinggi adalah Komitmen Normatif sebesar 88,15 yang dapat diartikan bahwa komitmen untuk menghabiskan karir di Dishubkominfodan Bangsa bahwa Dishubkominfo organisasi yang bagus dalam kategori sangat baik. Variabel Diklat Memiliki 4 indikator yaitu Pengetahuan, Kemampuan berfikir, Sikap dan Keterampilan, berdasarkan score Tingkat capaian responden (TCR), indikator yang memiliki rata-rata score tertinggi adalah Pengetahuan 88,15 yang dapat diartikan bahwa Pengetahuan pegawai bertambah setelah mengikuti diklat dalam kategori baik , Variabel Motivasi Kerja Memiliki 5 Indikator yaitu Berorientasi pada Tujuan, Menyukai pekerjaan, Bertanggung, Berani mengambil resiko dan Kreatif dan inovatif , indikator yang memiliki rata-rata score tertinggi adalah bertanggung Jawab sebesar 85,19 yang dapat diartikan bahwa Motivasi kerja pegawai untuk Berusaha bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan dalam kategori baik dan variabel Kepuasan kerja memiliki 2 indikator yaitu Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja dan Pekerjaan itu sendiri, indikator yang memiliki rata-rata score tertinggi adalah Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja sebesar 83,52 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai dikarenakan hubungan Kerja sama dan lingkungan kerja yang harmonis dan dukungan dan kepercayaan yang diberikan pimpinan dalam kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1993, Organizational commitment: Evidence of career stage effects?

- Journal of Business Research, 26,
49-61
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedure
Penelitian Suatu Pendekatan
Praktek, PT. Rineka Cipta,
Jakarta.
- Hani Handoko, 2008, Manajemen
Personalia dan Sumber Daya
Manusia, Edisi 2, Yogyakarta,
BPFE.
- Malayu S.P , Hasibuan , 1996, Organisasi
& Motivasi , Jakarta, PT. Bumi
aksara.
- Malayu S,P , Hasibuan , 2003, Manajemen
Sumber Daya Manusia, Jakarta,
PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, 2004, Metode Penelitian Bisnis,
Bandung: Alfabeta Sedarmayanti,
2007. Manajemen Sumber Daya
Manusia, Bandung , PT. Refika
Aditama.
- Suhaimi Arikunto, 1996, Prosedur
Penelitian Suatu Pendekatan
Praktek, Edisi Revisi II, Jakarta :
PT. Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai, 2004. Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk Perusahaan,
Jakarta, PT. Rajagrafindo
Persada.