Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis
Vol. 2 No. 1, February 2025
https://jossama.com

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN BINAPENTA DAN PKK KEMNAKER RI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hanif Faturrahman[1], Lili Supriyadi[2], Bahrul Yaman[3]

[1] UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, Indonesia
[2] UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, Indonesia
[3] UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

To improve employee performance within the organization, training programs and compensation serve as tools in managing human resources. This approach is also implemented by the Directorate General of Job Placement and Labor Market Development (BINAPENTA & PKK) of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. This study aims to examine the influence of Training and Compensation on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable. The research employs a quantitative approach with non-probability sampling technique using saturated sampling category, involving all 40 employees of the Directorate General of BINAPENTA & PKK as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires. The findings reveal that: 1) Training and Compensation simultaneously have a significant effect on Work Stress, 2) Workload, Work Environment, and Work Stress significantly influence Employee Performance both partially and simultaneously, 3) There is a significant indirect effect of Training on Employee Performance through Work Stress, 4) There is a significant indirect effect of Compensation on Employee Performance through Work Stress.

Keywords: Training, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

CORRESPONDING:
Name :
Hanif Faturrahman
E-mail:
haniffaturrahman29@gmail.com

ARTICLE HISTORY:
Published Online:
01-02-2025

E-ISSN:
3046-7225

PUBLISHER:
Noble Cendekia Indonesia

1. INTRODUCTION

Sektor pemerintahan adalah salah satu sektor strategis yang mendukung pembangunan nasional. Sektor pemerintahan juga dinilai sebagai sektor yang mampu menampung tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Menurut data statistik yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik pada bulan Juli 2024, saat ini terdapat 3.5 juta pegawai negeri sipil dengan jumlah pegawai sipil berjenis kelamin laki – laki sekitar 2,1 juta dan pegawai negeri sipil berjenis kelamin perempuan sekitar 1,4 juta.

Adanya persaingan antara setiap kementerian menjadikan kekuatan setiap kementerian terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki keunggulan agar tujuan perusahaan tercapai dan juga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan, kinerja karyawan berperan penting pada hasil yang akan diperoleh oleh organisasi tersebut, yang mana jika kinerja karyawan tersebut baik maka akan menghasil kan kinerja organisasi yang baik juga begitu pun sebaliknya (Charli, dkk. 2024).

Sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintahan Negara Indonesia, dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil, yakni masyarakat Indonesia dengan kriteria yang telah dipenuhi, kemudian dinaikkan menjadi pegawai secara tetap oleh pejabat yang berwenang (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Setiap lembaga pemerintah pusat dan daerah, memiliki sumber daya manusia yang disebut PNS, sehingga setiap lembaga wajib mengelola kualitas atau kompetensi pegawainya demi kemajuan dalam memberikan pelayanan. Pada kenyataanya, terdapat masalah terkait kompetensi pegawai tersebut, dilihat dari hasil penilaian PNS yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Nasional.

Tabel 1. 1 Matriks Penilaian Kinerja PNS

MS ≥ 95	VII 19, 28%	III 12,21%	I 11,52%
MMS 90 - 94	VIII 6,93%	IV 2,34%	II 1,95%
BMS ≤ 90	IX 34,97%	VI 7,91%	V 2,73%
	PR ≤ 66	PS 66 - 90	PT ≥ 91

Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2024

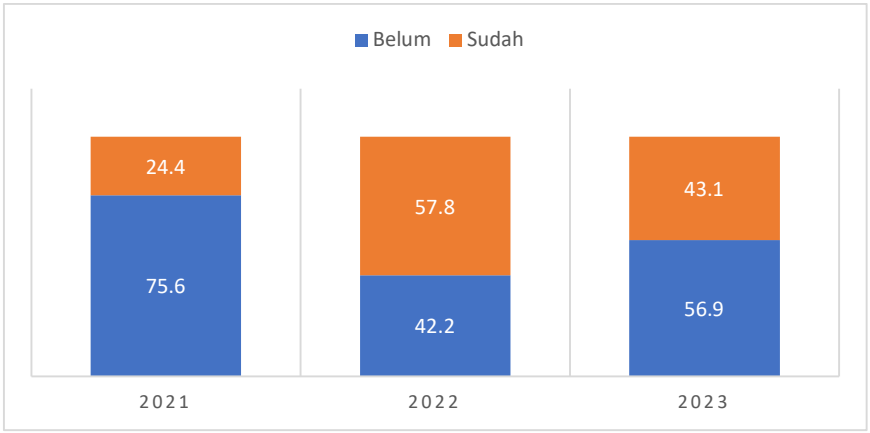
Tabel 1.1 menunjukkan persentase, sebanyak 34,97% PNS berada pada grid IX, yaitu memiliki penilaian kinerja dan potensi sangat rendah, sedangkan PNS pada grid I yang memiliki kinerja dan potensi tinggi untuk dikembangkan hanya sebesar 11,52%. Hasil pemetaan ini dapat diartikan kepada dua poin. Pertama, bagaimana kualitas rekrutmen dan efektivitas pelatihan PNS yang dilakukan selama ini. Kedua, pemetaan kinerja PNS menjadi bukti, perlunya pengembangan kompetensi pegawai yang lebih tepat dengan sasaran sehingga dapat meningkatkan kinerja PNS.

Pemerintah telah berupaya dalam mengatasi permasalahan kompetensi pegawai, salah satunya melalui melalui program pendidikan dan pelatihan. Keseriusan pemerintah untuk mengatasi permasalahan kompetensi dibuktikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, yang menjelaskan bahwa semua PNS dalam 1 tahun memiliki kesempatan paling sedikit 20 jam pelajaran untuk mengembangan kompetensinya. Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, dan Keputusan Kepala LAN Nomor 677 Tahun 2019 Tentang pedoman pelaksanaan pelatihan teknis.

Pelaksanakan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi PNS, diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan SDM Ketenagakerjaan (PPSDMK). Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis, di Pusat Pengembangan SDM Ketenagakerjaan, masih dalam kondisi rendah. Pelatihan yang diselenggarakan mengalami penurunan dan belum dapat menjangkau seluruh PNS. Kondisi yang seharusnya, seluruh PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan

minimal 20 JP dalam 1 tahun. Kenyataan yang ditemui di lapangan, dapat dibuktikan melalui data berikut.

Gambar 1. 1 PNS Mengikuti Diklat 20 JP



Sumber: PPSDMK, 2023

Gambar 1.1 di atas menunjukan, jumlah PNS yang telah mengikuti diklat 20 Jam Pelajaran tahun (2021-2023) mengalami *fluktuasi*. Tahun 2021, jumlah PNS yang sudah mengikuti 20 JP mengalami penurunan menjadi 43,10%. Kesimpulan dari uraian tersebut, masih terdapat PNS yang belum mengikuti diklat minimal 20 JP, hal ini perlu menjadi catatan bagi pemerintah khususnya Pusat Pengembangan SDM Kementerian Ketenagakerjaan untuk implementasi program diklat kedepannya.

Pelatihan – pelatihan yang diterima oleh pegawai Ditjen Binapenta & PKK sudah diatur Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2015.

Lambat atau sedikitnya pelaksanaan pelatihan pada Kementerian Ketenagakerjaan dikarenakan untuk mengadakan atau mengikuti pelatihan harus mengikuti dan melewati berbagai syarat dan ketentuan yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut. Hal ini menjadi sebuah kendala ketika para pegawai ingin mengikuti pelatihan atau ketika PPSDMK ingin mengadakan pelatihan untuk pegawainya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah kompensasi. Hal ini dikarenakan praktik kompensasi yang meningkatkan kinerja dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui akuntabilitas yang lebih besar, sekaligus menyoroti perbedaan kinerja antar karyawan (Kadir A.A., *et al.* 2019).

Besaran gaji pokok yang diterima oleh PNS sudah diatur dalam Peraturan Badan

Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2024 dengan besaran gaji pokok dimulai dari yang terendah Rp. 1.685.700 untuk pegawai dengan Golongan Ruang I/a dengan masa kerja 0 – 1 tahun sampai dengan yang tertinggi Rp. 6.373.200 untuk pegawai dengan Golongan Ruang IV/e dengan masa kerja 32 Tahun.

Hal ini membuat para pegawai merasa bahwa gaji pokok yang diterima masih belum memadai dan belum dapat memberikan kesejahteraan yang merata terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang bergolongan rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawainya dengan memberikan tunjangan kinerja yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil. Besaran Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Tunjangan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

NO	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	2	3
1	17	Rp 26.324.000,00
2	16	Rp 20.695.000,00
3	15	Rp 14.721.000,00
4	14	Rp 11.670.000,00
5	13	Rp 8.562.000,00
6	12	Rp 7.271.000,00
7	11	Rp 5.183.000,00
8	10	Rp 4.551.000,00
9	9	Rp 3.781.000,00
10	8	Rp 3.319.000,00
11	7	Rp 2.928.000,00
12	6	Rp 2.702.000,00
13	5	Rp 2.493.000,00
14	4	Rp 2.350.000,00
15	3	Rp 2.216.000,00
16	2	Rp 2.089.000,00
17	1	Rp 1.968.000,00

Sumber: Permenaker No. 10 Tahun 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat perbedaan gaji dan tunjangan kinerja pegawai golongan rendah dengan pegawai golongan tinggi yang dapat mengakibatkan rasa cemburu antar pegawai serta dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam mendukung kinerja yang baik untuk setiap karyawan, perusahaan berusaha mengarahkan karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan sebuah ikatan antara karyawan dan organisasi menghubungkan identitas karyawan dengan organisasi tersebut (Davis, E.A. 2022).

Dalam rangka mengetahui tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan, peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap 20 pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker. Dari hasil penelitian pendahuluan tersebut, terdapat indikasi adanya karyawan yang kurang memiliki komitmen. Salah satu indikasinya dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. 3 Survey Awal Komitmen Organisasi

No.	Petanyaan	Jumlah Karyawan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya tidak memiliki ikatan emosional dengan visi, misi dan tujuan perusahaan saya.	20	13	65%	7	35%
2	Saya akan meninggalkan perusahaan apabila saya mendapatkan penawaran kerja yang lebih baik.	20	8	40%	12	60%
3	Saya memberikan kontribusi minimum dalam bekerja.	20	6	30%	14	70%

Dari tabel diatas dapat diperoleh pemahaman bahwa sebanyak 75% pegawai tidak

merasa memiliki ikatan emosional dengan visi, misi, dan tujuan Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan. Kondisi ini terdapat masalah terkait komitmen organisasi pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan variabel intervening berupa komitmen organisasi. Berdasarkan uraian fenomena permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus pada Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan).

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Ditjen Binapenta & PKK sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, yang mencakup variabel pelatihan, kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Model Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Persamaan struktural yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Y1) = β1Pelatihan (X1) + β2Kompensasi (X2) + e1
2. Kinerja Pegawai (Y2) = β3Pelatihan (X1) + β4Kompensasi (X2) + β5Komitmen Organisasi (Y1) + e2

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data diuji menggunakan analisis validitas dengan korelasi Pearson dan uji reliabilitas Cronbach Alpha, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid ($\alpha > 0,70$).

3. RESULT AND DISCUSSION

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Ditjen Binapenta & PKK sebanyak 40 orang, yang mencakup variabel pelatihan, kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Tabel 4. 1 Hasi Uji Validitas Pelatihan

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0.609	0.000	0.3120	Valid
P2	0.765	0.000	0.3120	Valid
P3	0.663	0.000	0.3120	Valid
P4	0.760	0.000	0.3120	Valid
P5	0.777	0.000	0.3120	Valid
P6	0.749	0.000	0.3120	Valid
P7	0.595	0.000	0.3120	Valid
P8	0.613	0.000	0.3120	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0.894	0.000	0.3120	Valid
P2	0.840	0.000	0.3120	Valid
P3	0.792	0.000	0.3120	Valid
P4	0.624	0.000	0.3120	Valid
P5	0.739	0.000	0.3120	Valid
P6	0.849	0.000	0.3120	Valid
P7	0.807	0.000	0.3120	Valid
P8	0.571	0.000	0.3120	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0.858	0.000	0.3120	Valid
P2	0.748	0.000	0.3120	Valid
P3	0.635	0.000	0.3120	Valid
P4	0.576	0.000	0.3120	Valid
P5	0.512	0.000	0.3120	Valid
P6	0.858	0.000	0.3120	Valid
P7	0.748	0.000	0.3120	Valid
P8	0.635	0.000	0.3120	Valid
P9	0.576	0.000	0.3120	Valid
P10	0.858	0.000	0.3120	Valid
P11	0.858	0.000	0.3120	Valid
P12	0.748	0.000	0.3120	Valid
P13	0.858	0.000	0.3120	Valid
P14	0.858	0.000	0.3120	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0.825	0.000	0.3120	Valid
P2	0.687	0.000	0.3120	Valid
P3	0.732	0.000	0.3120	Valid
P4	0.854	0.000	0.3120	Valid
P5	0.854	0.000	0.3120	Valid
P6	0.806	0.000	0.3120	Valid
P7	0.825	0.000	0.3120	Valid
P8	0.687	0.000	0.3120	Valid
P9	0.732	0.000	0.3120	Valid
P10	0.854	0.000	0.3120	Valid
P11	0.536	0.000	0.3120	Valid
P12	0.825	0.000	0.3120	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Dalam Penelitian ini Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung > r tabel, dan sebaliknya r hitung < r tabel maka tidak valid. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel *degree of freedom* (df) = n-2, 40-2 = 38 maka diperoleh r tabel sebesar 0.3120 dengan signifikansi 0,05 (*pearson correlation*). Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.6 hingga tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung (*pearson*

correlation) yang lebih besar daripada nilai r tabel. Sehingga semua variabel tersebut layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

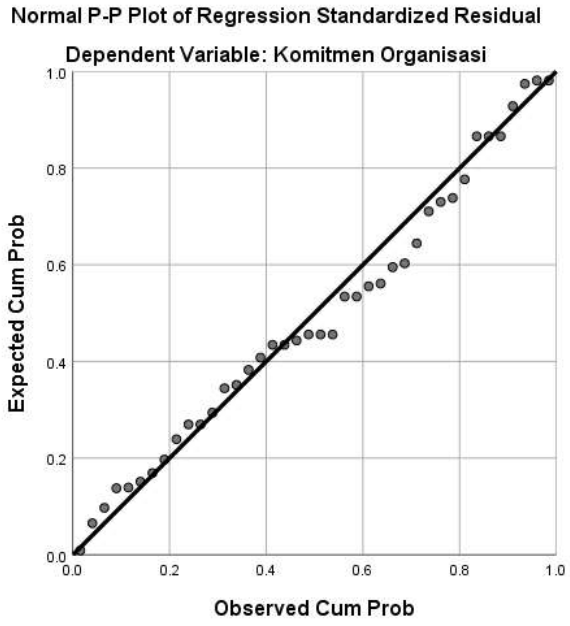
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Pelatihan	0.843	8	*Reliable*
Kompensasi	0.897	8	*Reliable*
Komitmen Organisasi	0.932	14	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0.935	12	*Reliable*

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

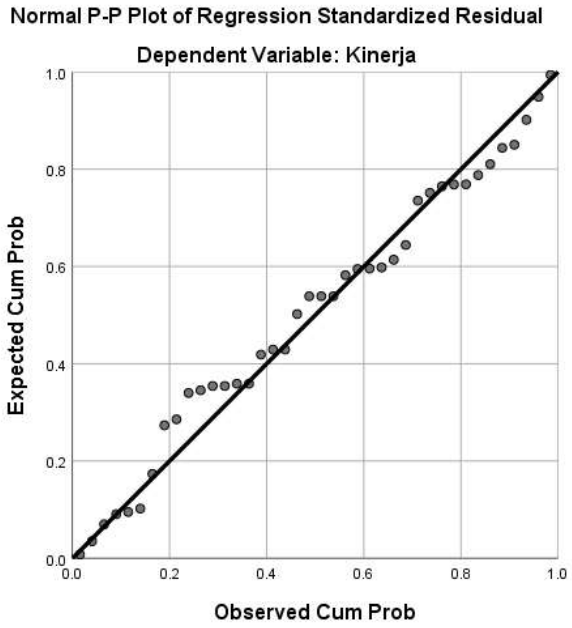
Berdasarkan tabel 4.10., terlihat bahwa nilai cronbach's alpha pada seluruh variabel yaitu pelatihan, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Sub - Struktural I



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Sub - Struktural II



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas Normal P-P Plot sub-struktural I dan II menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi motivasi digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas Sub - Struktural I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.851	11.863		2.685	.011		
	Pelatihan	-.420	.370	-.161	-1.134	.264	.808	1.238
	Kompensasi	1.197	.248	.684	4.819	.000	.808	1.238

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11., dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari variabel independen > 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel independen < 10.00, dengan nilai toleransi untuk variabel pelatihan sebesar 0.808 dan variabel kompensasi sebesar 0.808. Kemudian nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1.238 dan variabel kompensasi sebesar 1.238

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas Sub - Struktural II

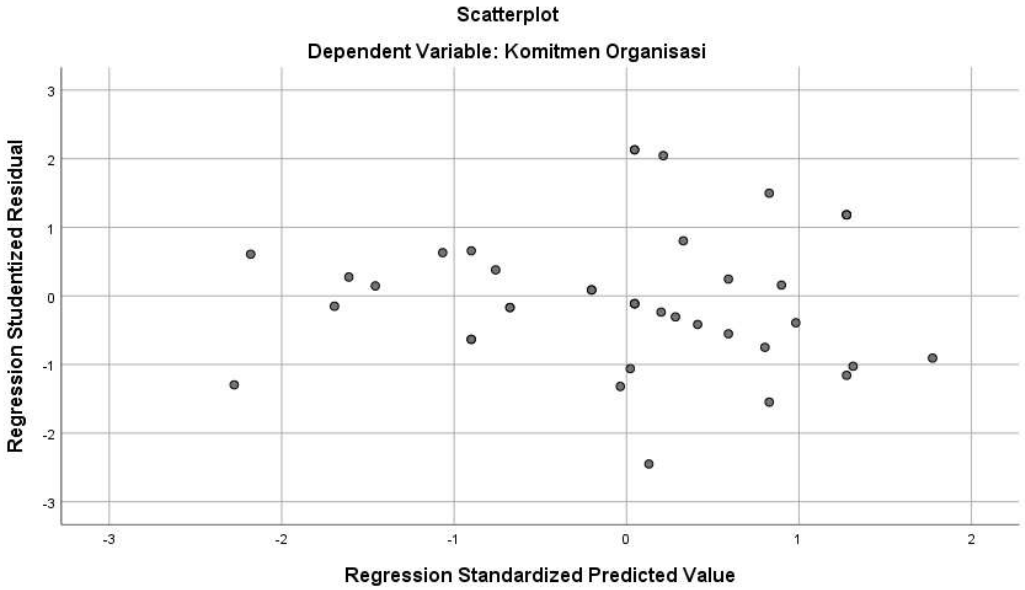
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.520	7.883		-.320	.751		
	Pelatihan	.737	.229	.381	3.215	.003	.780	1.281
	Kompensasi	.410	.193	.316	2.127	.040	.496	2.015
	Komitmen Organisasi	.233	.100	.314	2.329	.026	.602	1.660

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

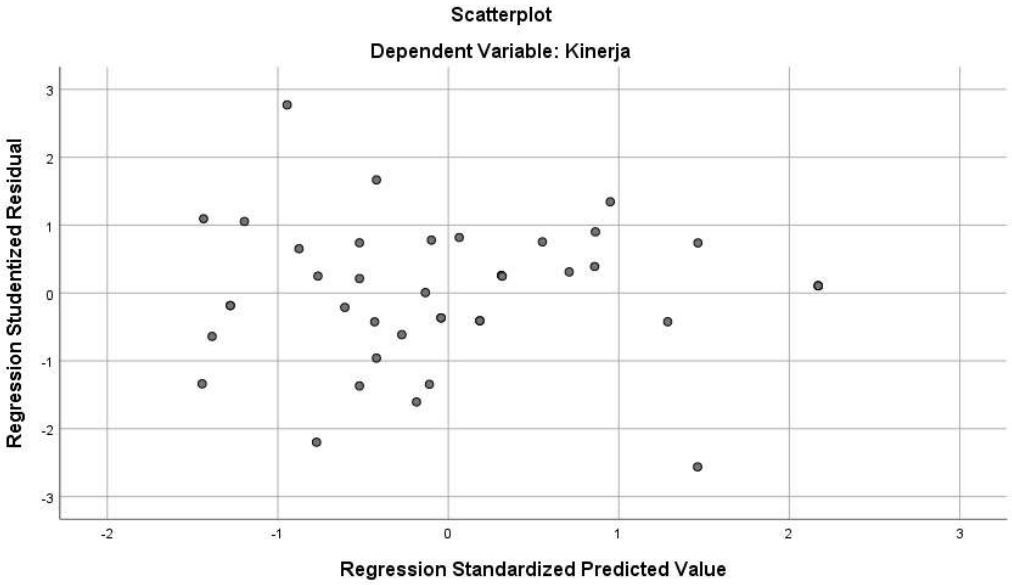
Berdasarkan tabel 4.12., dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari variabel independen > 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel independen < 10.00, dengan nilai toleransi untuk variabel pelatihan sebesar 0.780, variabel kompensasi sebesar 0.496, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.602. Kemudian nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1.281, variabel kompensasi sebesar 2.015, dan variabel komitmen organisasi sebesar 1.660.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub - Struktural I



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub - Struktural II



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4.8 dan 4.9, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel motivasi, serta titik - titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 8 Hasil Uji F Sub-struktur I

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.961	2	498.481	12.206	.000[b]
	Residual	1511.014	37	40.838		
	Total	2507.975	39			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16., merupakan hasil uji F (secara simultan) variabel pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai F hitung sebesar 12.206 > F tabel 2.84 dan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1), dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap komitmen organiasasi (Y). Dengan demikian, Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, dapat diartikan bahwa secara bersama – sama (simultan) pelatihan (X1), dan kompensasi (X2), berpengaruh

terhadap komitmen organisasi (Y) pada Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan.

Tabel 4. 9 Hasil Uji T Sub-struktur I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.851	11.863		2.685	.011		
	Pelatihan	-.420	.370	-.161	-1.134	.264	.808	1.238
	Kompensasi	1.197	.248	.684	4.819	.000	.808	1.238

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat disimpulkan 1) pelatihan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y), 2) kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 4. 10 Hasil Uji F Sub-struktur II

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.315	3	277.438	18.384	.000[b]
	Residual	543.285	36	15.091		
	Total	1375.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.23., merupakan hasil uji F (secara simultan) variabel pelatihan (X1) kompensasi (X2), dan komitmen organisasi (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2). Nilai F hitung sebesar 18.384 > F tabel 2.84 dan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan komitmen organisasi (Y1) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y2).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.520	3.941		-.639	.527		
	Pelatihan	.737	.115	.454	6.430	.000	.780	1.281
	Kompensasi	.410	.096	.377	4.253	.000	.496	2.015
	Komitmen Organisasi	.233	.050	.375	4.658	.000	.602	1.660

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.24., dapat diambil kesimpulan bahwa 1) pelatihan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y2), 2) kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y2), 3) komitmen organisasi (Y1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y2).

Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel

1) Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

$$SX_1Y_2 = 0.0069$$

$$t = \frac{(0.737)(0.233)}{0.0069} \; t = 24.887$$

2) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

$$SX_1Y_2 = 0.01428$$

$$t = \frac{(0.410)(0.233)}{0.01428} = 6.689$$

4. CONCLUSION AND SUGGESTION

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan komitmen oraganisasi terhadap kinerja karyawan karyawan Ditjen Binapenta & PKK Kementerian Ketenagakerjaan RI. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisa jalur, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai

Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung -1.134 < nilai t tabel 2.02439 dan nilai signifikansi sebesar 0.264 > 0.05

2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 4.819 > nilai t tabel 2.02439 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
3. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 6.430 > nilai t tabel 2.02439 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
4. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 4.253 > nilai t tabel 2.02439 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
5. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 4.658 > nilai t tabel 2.02439 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
6. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai f hitung 12.206 > nilai f tabel 2.84 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
7. Pelatihan, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan hasil perhitungan statistik nilai f hitung 18.384 > nilai f tabel 2.84 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05
8. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan asil perhitungan sobel f hitung 24.887 > nilai f tabel 2.84 dan nilai signifikansi sebesar 0.0069 < 0.05
9. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Ditjen Binapenta & PKK Kemnaker RI dengan asil perhitungan sobel f hitung 6.689 > nilai f tabel 2.84 dan nilai signifikansi sebesar 0.01428 < 0.05

B. SARAN

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan Ditjen Binapenta & PKK dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pembuatan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, semisal:

a. Mengingat kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Ditjen

Binapenta & PKK, maka pimpinan perlu memperhatikan aspek – aspek dari kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti memperhatikan kesesuaian kompensasi pegawai dengan beban kerjanya sehingga pegawai selalu merasa berkomitmen dalam bekerja.

b. Mengingat pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK, maka pimpinan perlu memperhatikan aspek – aspek dari pelatihan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti memperhatikan kapabilitas yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan selalu berusaha untuk meningkatkannya sehingga pegawai selalu merasa memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja.
c. Mengingat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK, maka pimpinan perlu memperhatikan aspek – aspek dari kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti memperhatikan kesesuaian kompensasi pegawai serta selalu mendukung pegawai dengan memberikan tunjangan dan fasilitas yang mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.
d. Mengingat komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Binapenta & PKK, maka pimpinan perlu memperhatikan aspek – aspek dari komitmen organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti menanamkan visi, misi, serta loyalitas yang dimiliki pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mengingat pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, maka pimpinan harus menjaga dan meningkatkan tingkat pelatihan dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai agar komitmen organisasi pegawai selalu terjaga yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENCE

Aini, A. Q., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, T. (2022). *The Effect of Training and Compensation for Employee Performance with Employee Job Satisfaction as Intervening Variables on MSME in South Tangerang*. *jiemar.org*. https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.439

Anugrah, A. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

PADA PT. GARUDA INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(4), 466–477. https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i4.821

Aye, Y. M. (2022). The Effect of HRM Practices on Organizational Commitment and Job Performance in Verano Co., Ltd (Doctoral dissertation, MERAL Portal).

Charli, C. O., Maulini, A. P., Marcita, O., Mardinata, T. S., & Ramadhan, W. (2024, June 27). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Citra Swalayan Kota Padang*. https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1131

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace, 6e.* Mc Graw Hill Education.

Davis, E. A. (n.d.). *The Relationship between Perceived Organizational Support, Perceived Career Mobility, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance, and Turnover Intentions*. FIU Digital Commons. https://digitalcommons.fiu.edu/etd/4691/

Dessler, G. (2020). In *Human Resource Management (16th ed.).* Pearson.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26

Halilintar, R., Sobirin, A., & Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia. (2022). The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1–22. https://journal.uii.ac.id/selma/index

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kadir, A., AlHosani, A. H., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance. *Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society*. https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287551

Kasmir. (2019). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)* (p. 189). Depok: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Lewaherilla, N. (2022). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi).* Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A. P. (2020). In *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV).* PT. Remaja Rosdakarya.

Mila Badriyah S.E.,M.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-3). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Noe, R. A. (2020). In *Employee Training & Development (8thed.).* McGraw Hill Education.

Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, *6*(2), 142–150. https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742

Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., & Purba, P. B. (2020). Perilaku Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Purwaningsih, Martini, N. N., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 1-14.

Robbin, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2021. Management, Global Edition, Fifteenth Edition, London

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

UmpuSinga, H. A. & Institut Agama Islam Negeri Metro. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. In *Derivatif : Jurnal Manajemen* (pp. 120–122).