

Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SNVT PJSA WS. IAKR Prov. Sumbar

Martha Siska

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Korespondensi penulis: marthasiska140384@gmail.com

Yuliasri

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Zuripal

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Abstract. *This research is based on the not yet optimal performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra marked by the target and the realization of the performance is not appropriate. Based on indicators of 7 targets of employee performance with targets from agency programs of 100 on average only 84% realized. Based on this, there are three factors suspected of causing this, including training, work ability and organizational commitment. This study aims to see the effect of (1) Training on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra (2) Work ability on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra (3) Organizational commitment to the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra 4) Training, work ability and organizational commitment have a joint effect on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra. The population in this study were all employees of SNVT PJSA WS. IAKR Prov. West Sumatra as many as 38 people. The technique of determining the number of samples using total sampling. The data analysis technique used multiple regression by fulfilling the requirements of the classical assumption test of normality, and multicollinearity, heteroscedasticity. The results of this study indicate that (1) Training has a significant positive effect on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra (2) Work Ability has a positive influence on the Performance of SNVT PJSA WS Employees. IAKR Prov. West Sumatra (3) Organizational commitment has a positive effect on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra (4) Training, work ability and organizational commitment together have a positive effect on the performance of SNVT PJSA WS employees. IAKR Prov. West Sumatra.*

Keywords: *Performance, Training, Work Ability and Organizational Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini didasari oleh belum optimalnya kinerja pegawai SNVT PJSA WS. IAKR Prov. Sumbar yang ditandai dengan target dan realisasi dari kinerja tidak sesuai. Berdasarkan indikator 7 sasaran dari kinerja pegawai dengan target dari program instansi sebesar 100 secara rata-rata hanya terealisasi sebanyak 84% Berdasarkan hal tersebut ada tiga faktor yang diduga menyebabkan hal tersebut diantaranya adalah pelatihan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi. Jadi, penelitian ini bertujuan untuk

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022

* marthasiska140384@gmail.com

melihat pengaruh (1) Pelatihan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (2) Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (3) Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (4) Pelatihan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar sebanyak 38 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (2) Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (3) Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar (4) Pelatihan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR Prov. Sumbar.

Kata kunci: Kinerja, Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai” (Mangkunegara, 2011). Sebuah instansi dapat beroperasi dengan baik jika kinerja pegawainya juga baik. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama menurut (Rivai, 2019).

Dalam rangka mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya, diperlukan penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (SAKIP) yang mengintegrasikan mulai dari sistem perencanaan, pemrograman, penganggaran, pelaksanaan program dan kegiatan, serta evaluasi, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk pelaporan kinerja. Sesuai dengan Nawa Cita Presiden Republik Indonesia, butir 7 yaitu “Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik”, sasaran pembangunan terkait dengan pengelolaan sumber daya air adalah dukungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) melalu

program pengelolaan sumber daya air yang terpadu untuk mewujudkan Kedaulatan Pangan dan Ketahanan Energi. Amanah sasaran pembangunan bidang sumber daya air tersebut telah ditindaklanjuti Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Wilayah Sungai Indragiri-Akuaman, Wilayah Sungai Kampar, Wilayah Sungai Rokan Provinsi Sumatera Barat (SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR) didalam menyusun Rencana Strategis Ditjen Sumber Daya Air Tahun 2021.

Berdasarkan data kinerja pegawai didapat pencapaian sasaran kinerja belum tercapai optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai ini ditandai dengan target dan realisasi dari kinerja tidak sesuai. Berdasarkan indikator 7 sasaran dari kinerja pegawai dengan target dari program instansi sebesar 100 secara rata-rata hanya terealisasi sebanyak 84% serta banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Rendahnya kinerja dan tidak tercapainya target dalam semua kegiatan diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pelatihan, kemampuan kerja pegawai dan komitmen organisasi dari pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR. Dari hasil pengamatan juga ditemukan bahwa belum adanya evaluasi mengenai hasil pelatihan. Beberapa faktor penting yang mendukung kinerja pegawai adalah pelatihan, kemampuan kerja, komitmen kerja. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas dalam sebuah karya tulis ilmiah tentang Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR”.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2017). Steers, (2013) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai” (Mathis & Jackson, 2012).

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”(Handoko, 2014).

Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan satu kesatuan yang dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi pegawai mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Wiludjeng, 2017).

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan” (Wiger & Rettig, 2012).

4. Komitmen Organisasi

Luthans, (2014) “komitmen organisasi yaitu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (Is retained) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (turns overs).” Griffin, (2014) “Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya” (Daft, 2011).

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pelatihan juga bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Tjiptono, (2016). Hal ini pernah dibuktikan oleh Kharisma, (2017) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun“, menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan disini termasuk kedalam inteligensi dan kemampuan kerja. Sangat jelas keterkaitannya bahwa kemampuan kerja pasti akan menghasilkan kinerja yang baik” (Mangkunegara, 2011). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nenny Anggraeni Hasil yang diperoleh salah satunya yaitu, pegawai STSI Bandung memiliki kemampuan yang termasuk kategori sangat baik sehingga mendukung terhadap kinerja pegawai, namun pada unsur aspek-aspek kemampuan yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek melaksanakan tugas seperti keterampilan penyelesaian pekerjaan, penempatan SDM tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya maka frekuensi mengikuti pelatihan, penyaluran, kemampuan dan sikap serta perilaku masih relative perlu diperhatikan.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya” (Greenberg, J., & Baron, 2017). Hal ini menggambarkan bahwa salah satu luaran dari komitmen organisasi yang baik adalah kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Diana Sulianti dengan judul “Pengaruh komitmen organisasional dan kinerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Hasil yang diperoleh yaitu komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen menerapkan pelatihan dan memiliki kemampuan kerja yang baik serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Oleh sebab itu pelatihan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi merupakan suatu unsur yang mutlak digalakkan dan diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Menurut Hellriegel, D., & Slocum, (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa : “Secara simultan variable pelatihan dan komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kepulauan Meranti”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah analisa kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai SNVT PJSA WS. IAKR PROV. SUMBAR yang berjumlah 38 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan), Teknik analisis data yang diperoleh dari berbagai instrumen dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis data digunakan untuk melihat apakah ada hubungan kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dilakukan yakni analisis validitas, reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya uji hipotesis dilakukan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov test terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign kolmogorov-smirnov masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Y	X1	X2	X3
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	50.9250	39.7500	47.2750	31.5750
	Std. Deviation	2.76783	2.97640	3.53726	2.45876
Most Extreme Differences	Absolute	.176	.088	.169	.119
	Positive	.152	.087	.069	.106
	Negative	-.176	-.088	-.169	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114	.555	1.069	.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167	.918	.203	.624

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Dari tabel diatas yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja (Y) adalah $0.167 > 0,05$ variabel pelatihan (X1) adalah $0.918 > 0,05$; variabel kemampuan kerja (X2) adalah $0.203 > 0,05$; variabel komitmen organisasi (X3) adalah $0.624 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, pelatihan, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.

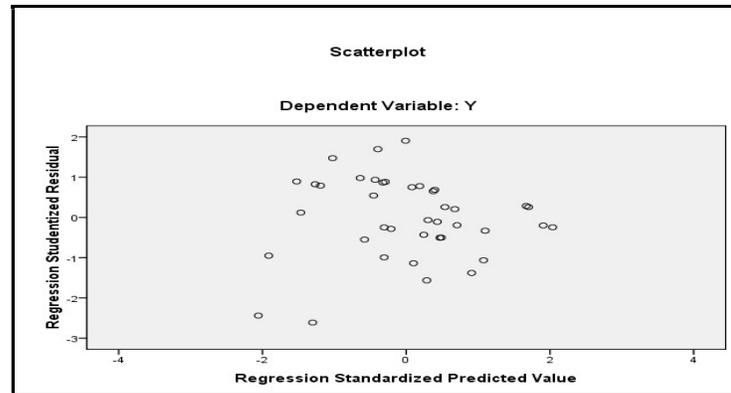
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.919	1.088
	Kemampuan Kerja	.906	1.104
	Komitmen Organisasi	.978	1.023
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Grafik Plott (Scatter Plot). Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Pada gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titi-titik data juga tidak berpola, maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

B. Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3 :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.790	9.590		3.836	.000
	Pelatihan	.553	.092	.165	5.995	.000
	Kemampuan Kerja	.215	.052	.020	4.117	.000
	Komitmen Organisasi	.277	.078	.246	3.534	.012
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 36.790 + 0.553 (X1) + 0.215 (X2) + 0.277 (X3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 36.790 yang berarti bahwa jika pelatihan, kemampuan kerja, komitmen organisasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 36.790. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan, kemampuan kerja, komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai SNVT PJSA WS. IAKR PROV. SUMBAR .
- b. Nilai koefisien regresi pelatihan bernilai positif 0.553. Hal ini berarti jika pelatihan naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.553 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja bernilai positif yaitu 0.215. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan kerja naik satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.215 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif yaitu 0.277. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi meningkat satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0.277 satuan

2. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan memperlihatkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar $0,012 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan memperlihatkan bahwa pelatihan, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pelatihan, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi sebesar $0,000$

$< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pelatihan, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA WS. IAKR PROV. SUMBAR. Hasil ini terlihat pada Tabel 4 :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.143	3	9.048	7.199	.000 ^a
	Residual	271.632	35	7.545		
	Total	298.775	38			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai R square digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai Adjusted R Square digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.612	2.74687
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Berdasarkan hasil analisis Adjusted R square adalah 0,612 hal ini berarti 61,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen pelatihan, kemampuan kerja, kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR. Nilai rata-rata tertinggi berada pada nilai 4.47 dengan TCR sebesar 89.47% yang terletak pada pernyataan 6 dan berada pada kategori “Baik”. Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan “Metode pelatihan yang selalu digunakan dalam pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan karakter, jabatan dan usia saya” direspon dengan baik oleh pegawai. Kemudian Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR. Nilai rata-rata tertinggi berada pada nilai 4.61 dengan TCR sebesar 92.11% yang terletak pada pernyataan 11 berada pada kategori “Sangat Baik”. Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan “Saya Jarang Merasa Lelah Saat Bekerja” direspon dengan Sangat baik oleh pegawai. Selanjutnya Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai SNVT PJSa WS. IAKR PROV. SUMBAR. nilai rata-rata tertinggi berada pada nilai 4.50 dengan TCR sebesar 90.00% yang terletak pada pernyataan 2 berada pada kategori “Sangat Baik”. Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan “Saya

OPTIMAL**Vol.2, No.2 Juni 2022**

e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 74-88

rela mengorbankan waktu saya bersama keluarga jika tenaga saya dibutuhkan oleh perusahaan” direspon dengan sangat baik oleh pegawai. Terakhir Pelatihan, kemampuan kerja, kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SNVT PJSA WS. IAKR PROV. SUMBAR. Nilai rata-rata tertinggi berada pada nilai 4.34 dengan TCR sebesar 86.84 yang terletak pada pernyataan 4,5 dan 12 dan berada pada kategori “Baik”. Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan 4,5 dan 12 direspon dengan baik oleh pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Daft, R. (2011). *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Salemba Empat.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2017). *Behavior in Organization*. Prentice-Hall inc.
- Griffin, W. R. (2014). *Manajemen*. Erlangga.
- Hamid, R. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Badaose.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2014). *Organizational behavior*. Thompson South-Wes.
- Kharisma, D. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangan*. *Jurnal Menkeu*, 3(1).
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (McGraw-Hill (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mathis & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muri, Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Steers, R. M. (2013). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2016). *Manajemen Jasa*. Andi.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wiger, G. R., & Rettig, M. F. (2012). *Principless of Management*. Homewood.
- Wiludjeng, S. (2017). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.