

Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir)

YULI ASTUTI WIRAGUNA¹; RIRIN HANDAYANI²; MUHAMMAD RASYID ABDILLAH³

^{1,2,3} Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : ririnhandayani@unilak.ac.id

Submit : 2022-01-30

Review : 2022-02-15

Publish : 2022-02-26

Abstract: This public service is becoming increasingly important because it is always in touch with the general public who have a variety of interests and goals. If the government is a bureaucratic organization in public services, then the government bureaucratic organization is the foremost organization related to public services. This study seeks to explain whether organizational commitment mediates the effect of training on employee performance. based on the conditions of reality or natural settings that are holistic, complex and detailed. The nature of this research is descriptive and verification. The population of this research is the Office of Communication, Information, Press and Statistics of Indragiri Hilir Regency with a total of 31 Civil Servants. Because the number is only 31 people, the population is also used as a research sample. Except researchers, so the research sample amounted to 30 people. Using questionnaires in data collection and verification analysis methods to test hypotheses used SEM statistical methods. The results show that education affects the performance of employees at the Inhil Regency Discominfotik. Training affects the performance of employees at the Inhil District Discominfotik. It is proven that organizational commitment mediates the effect of education on employee performance. So that the indirect effect of education on performance is higher than the direct effect. It is proven that organizational commitment mediates the effect of training on employee performance. So that the indirect effect of training (mediation of organizational commitment) will have a higher effect on performance than its direct effect.

Keywords: *organizational commitment, training, employee performance.*

Substansi pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi semakin penting karena senantiasa berhubungan dengan khalayak ramai yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan. Jika pemerintah merupakan organisasi birokrasi dalam pelayanan publik, maka organisasi birokrasi pemerintahan merupakan organisasi terdepan yang berhubungan dengan pelayanan publik.

Guna tercapainya kualitas layanan publik yang unggul sehingga pada akhirnya akan memuaskan masyarakat yang dilayani, tergantung pada sikap, kinerja dan perilaku karyawan (Kuslivan & Kuslivan, 2000; Saibang & Schwindt, 1998 dalam Bulut & Culha, 2010). Pelatihan adalah salah satu investasi terpenting dalam meningkatkan pelayanan publik. Dengan pelatihan akan terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan: sumber daya manusia (SDM). Pandangan berbasis sumber daya organisasi menunjukkan bahwa investasi pengembangan sumberdaya manusia, memelihara dan

memperbarui keterampilan karyawan, dan karenanya menciptakan kompetensi inti yang penting untuk keberlanjutan organisasi yang kompetitif (Barney, 1991 dalam Bulut & Culha, 2010). Berbeda dengan investasi fisik dan finansial, investasi dalam pendidikan dan pelatihan membawa keuntungan tersendiri bagi organisasi. Memberikan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan motivasi dan pengetahuan karyawan. Dengan demikian, modal intelektual organisasi meningkat (Bulut & Culha, 2010). Selain itu, bahwa pendidikan dan pelatihan dalam organisasi menciptakan sumber daya itu sendiri lebih berharga daripada yang lain, yaitu, karyawan yang berkomitmen (Jex & Britt, 2008 dalam Bulut & Culha, 2010).

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi (Ahmad & Bakar, 2003; Bartlett, 2001; Bartlett & Kang, 2004; Sabuncuoglu, 2007 dalam Bulut & Culha, 2010). Namun temuan tersebut tidak begitu berpengaruh terhadap banyak organisasi privat maupun publik (Kuruuzum et al., 2009; Pirnar & Miral, 2008; Walmsley, 2004 dalam Bulut & Culha, 2010).

Pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi semakin penting bagi kinerja organisasi, daya saing dan inovasi (Bashir & Long, 2015). Sumber daya manusia adalah sumber dasar untuk mencapai keunggulan kompetitif (Thang, 2009 dalam Bashir & Long, 2015). Organisasi mengeluarkan banyak uang untuk melatih karyawannya dengan harapan semakin meningkat kinerja organisasi. Pada tahun 2011, ASTD melaporkan bahwa organisasi swasta di Amerika Serikat membelanjakan lebih dari \$ 156 miliar untuk pembelajaran dan pengembangan karyawan (Franko, 2013). Pelatihan dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang dengannya manajemen, SDM atau staf

pelatihan organisasi atau dari luar organisasi memberikan kesempatan belajar yang terarah kepada karyawannya dengan cara yang terstruktur. Tujuan akhir dari proses ini adalah pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang dianggap perlu oleh organisasi dalam mencapai tujuannya (Bashir & Long, 2015).

Armstrong (2001) dalam Bashir & Long (2015) menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan karyawan dalam organisasi adalah pengembangan kompetensi karyawan dan peningkatan kemampuan; pertumbuhan karyawan dalam organisasi guna menjamin kebutuhan sumber daya organisasi di masa depan; dan terakhir pedoman dalam mutasi atau promosi.

Meyer dan Allen (1991) dalam Bashir & Long (2015) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Di sisi lain, komitmen berkelanjutan adalah sejauh mana karyawan merasa berkomitmen pada organisasi mereka berdasarkan biaya yang mereka rasa terkait keterlibatan dan tanggung jawab mereka di organisasi. Karyawan boleh tinggal di organisasi karena waktunya untuk investasi yang telah mereka lakukan atau biaya / manfaat yang terkait dengan keberadaan mereka di organisasi. Sementara komitmen normatif diartikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama sebuah organisasi. Menyiratkan bahwa seorang karyawan dengan komitmen seperti itu percaya bahwa tidak meninggalkan organisasi secara moral adalah tindakan yang benar.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai "keadaan psikologis yang (a) mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki implikasi

bagi keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi” (Meyer et al. 1993, hlm. 538-551). Komitmen organisasi terdiri dari komponen yang berbeda: (1) afektif komitmen (keterikatan emosional, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi), (2) komitmen kelanjutan (persepsi biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi), dan (3) komitmen normatif, yang menyangkut perasaan kewajiban (moral) untuk tetap dalam organisasi.

Komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja dan motivasi kerja (Meyer Allen 1997, Naff, Crum 1999, hlm. 5-16). Karyawan yang berkomitmen juga lebih cenderung terlibat dalam perilaku peran ekstra, seperti kreativitas atau inovasi yang merupakan dasar untuk sikap proaktif organisasi (Katz, Kahn 1978 dalam Austin & Zacny, 2015). Kurangnya komitmen organisasi dapat memiliki implikasi negatif yang serius. Dapat mengarah pada situasi yang mungkin di mana karyawan akan menarik diri dari ekstrakontraktual kegiatan (Grimshaw et al. 2003, hlm. 267-288), itu juga dapat mengakibatkan menambah biaya rekrutmen, seleksi, dan latihan. Ketidakstabilan yang disebabkan oleh pergantian yang tinggi juga dapat memicu masalah dengan kualitas layanan (Allen 2000, p. 188-202).

Armstrong dan Baron (1998, hal. 7 dalam Ndevu, 2018) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai pendekatan strategis dan terintegrasi untuk memberikan kesuksesan berkelanjutan kepada organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan kemampuan tim serta adanya kontribusi masing-masing individu di dalam organisasi. Sementara itu Grobler et al., (2011, p. 293) dalam Ndevu, 2018, mendefinisikan kinerja organisasi sebagai proses yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan cara terjalannya kerjasama antara manajer dan karyawan dalam menetapkan harapan,

meninjau hasil dan akhirnya memberi penghargaan terhadap kinerja yang sangat baik. Hood (1995, p. 98 dalam Ndevu 2018) berpendapat bahwa mendorong manajemen kinerja dalam organisasi berarti mengelola hasil, bukan aturan. Artinya lebih pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, bukan memantau bagaimana prosedur dan kebijakan diimplementasikan. Lebih lanjut Cavalluzzo dan Ittner (2004, p. 251 dalam Ndevu, 2018) berpendapat bahwa keberhasilan dalam mencapai kinerja organisasi sebaiknya menggunakan metode pengambilan keputusan.

Penelitian ini akan mengambil tempat di Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik (Diskominfotik) Kabupaten Indragiri Hilir. Berikut alasan penentuan tempat penelitian. Penilaian kinerja terhadap Diskominfotik di seluruh Indonesia diukur dengan nilai keterbukaan informasi publik masing-masing daerahnya yang dianggap telah melaksanakan UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

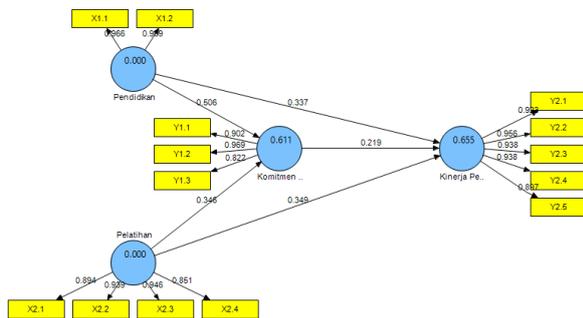
Penilaian dilakukan oleh Komisi Informasi Pusat (KIP). Hasil akhir dari pemeringkatan keterbukaan informasi Badan Publik berupa kualifikasi yang terdiri atas : a. Informatif (I) dengan nilai 90 – 100; b. Menuju Informatif (MI) dengan nilai 80 – 89,9; c. Cukup Informatif (CI) dengan nilai 60 – 79,9; d. Kurang Informatif dengan nilai 40 – 59,9; dan e. Tidak Informatif dengan nilai <39,9. Bahwa Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2019 meraih nilai 77 atau dalam kategori ‘cukup informatif’ Bersama Kabupaten Rohul dan Kota Pekanbaru. Artinya, masih jauh dibawah Kabupaten Kampar, Bengkalis, dan Indragiri Hulu.

METODE

Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

dengan jumlah sebanyak 31 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena jumlahnya hanya 31 orang, maka populasi sekaligus dijadikan sampel penelitian. Kecuali peneliti, sehingga sampel penelitian berjumlah 30 orang. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dan metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis digunakan metode statistik SEM.

HASIL



Gambar 1: Diagram Jalur

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.64), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui bahwa nilai T statistics pengaruh antara pendidikan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 7.169. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 7.300. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi. pada hasil pengujian

yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 4.207. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics $>$ 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 8.724. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics $>$ 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.373. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics $>$ 1.64. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Indirect Effect

Pengujian indirect effect dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasinya. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila T-statistics \geq T-tabel (1.64) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasinya. Hasil pengujian indirect effect dapat dilihat melalui ringkasan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai t statistics sebesar 3.733. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics $>$ 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Berikutnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai t statistics sebesar 3.032. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan 1 : $Y_1 = 0.506 X_1 + 0.346 X_2$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect pendidikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.506 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik pendidikan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Koefisien direct effect pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.346 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif pelatihan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0.337 X_1 + 0.349 X_2 + 0.219 Y_1$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.337 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pendidikan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.349 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin efektif pelatihan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien direct effect komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.219 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien indirect effect pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.111 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang disebabkan oleh semakin baik pendidikan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Koefisien indirect effect pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.076 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi

yang disebabkan oleh semakin efektif pelatihan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap komitmen organisasi adalah pendidikan dengan total coefficient sebesar 0.506, dengan demikian pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.

Berikutnya variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja pegawai adalah pendidikan dengan total coefficient sebesar 0.448, dengan demikian pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Inhil

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 7.300. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien direct effect pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.337 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik pendidikan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Para pegawai di Diskominforik Inhil tersebut sangat meyakini bahwa semakin baik pendidikan seseorang akan semakin baik

pula cara kerjanya. Para pegawai tersebut juga meyakini bahwa semakin baik pendidikan seseorang maka akan semakin baik pula etika kerjanya. Sehingga secara keseluruhan pendidikan yang semakin baik itu akan meningkatkan cara kerja, kualitas ilmu pengetahuan serta mampu mencapai target-target kerja yang sudah ditentukan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basir & Long (2015) bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 8.724. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Koefisien direct effect pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.349 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin efektif pelatihan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut para pegawai di Diskominforik Inhil tersebut jika mereka mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kerja masing-masing akan mengurangi tingkat kesalahan saat melakukan pekerjaan. Begitu pula bahwa mereka percaya dengan pelatihan akan mengurangi stress kerja akibat kurangnya memahami teknik dalam bekerja. Kecerdasan dalam berfikir serta keterampilan mereka dalam bekerja akan meningkat signifikan jika mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang kerja mereka. Dengan demikian, maka kinerja mereka akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kasimu et al. (2018) bahwa pelatihan akan

mempengaruhi kinerja.

Komitmen organisasi memediasi pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara pendidikan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 7.169. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien direct effect pendidikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.506 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik pendidikan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi. Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap komitmen organisasi adalah pendidikan dengan total coefficient sebesar 0.506, dengan demikian pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.373. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien direct effect komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.219 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai t statistics sebesar 3.733, yang

menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64 . Hal ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien indirect effect pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.111 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang disebabkan oleh semakin baik pendidikan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berikutnya variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja pegawai adalah pendidikan dengan total coefficient sebesar 0.448, dengan demikian pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Hasil olah data yang sudah diuraikan di atas menggambarkan bahwa pendidikan sangatlah penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen semakin baik akibat pendidikan yang semakin meningkat juga akan meningkatkan kinerja. Artinya bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja akan semakin baik lagi jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Apalagi hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja organisasi. Karena itu meningkatkan pendidikan bagi pegawai bukan hanya cenderung meningkatkan kinerja namun juga komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Davis et al. (2018) yang mengatakan bahwa pendidikan meningkatkan komitmen organisasi. Begitu pula dengan hasil penelitian Basir & Long (2015) yang menunjukkan bahwa pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini menyempurnakan hasil penelitian keduanya bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara pelatihan terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 4.207. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap komitmen organisasi. Koefisien direct effect pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.346 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif pelatihan maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Berikutnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diperoleh nilai t statistics sebesar 3.032. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.64 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Koefisien indirect effect pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.076 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang disebabkan oleh semakin efektif pelatihan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil olah data yang sudah diuraikan di atas membuktikan bahwa memiliki komitmen organisasi yang tinggi seperti kemauan kerja secara ekstra, bangga dengan organisasi dan sangat peduli dengan

organisasi akan meningkatkan kinerja mereka sebagai pegawai. Sehingga komitmen organisasi yang meningkatkan karena mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kerja akan lebih meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Celik (2020) & Huan et al. (2020) yang membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Selanjutnya juga didukung oleh hasil penelitian Kasimu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Diskominfotik Kabupaten Inhil. Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada Diskominfotik Kabupaten Inhil. Terbukti bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja lebih tinggi dibanding pengaruh langsungnya. Terbukti bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengaruh tidak langsung pelatihan (mediasi komitmen organisasi) akan lebih tinggi pengaruhnya terhadap kinerja dibanding pengaruh langsungnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, Muhammad Irham., Abadi, Sanosra., & Arik, Susbiani. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* Vol. 10 No. 1 Juni, Hal. 109-123.
- Ahmad, Mubarak., & Susetyo, Darmanto. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang).” *Jurnal MAKSIMUM*, Vol 5 No 1 Periode September 2015 – Februari 2016.
- Ameeq, Ameeq-ul., & Hanif, Furqan. 2013. “*Impact of Training on Employee’s Development and Performance.*” *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume 4, Number 4.
- Andi, Syahrul., Ida, Aju Brahmasari., & Riyadi, Nugroho. 2016. “*Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government.*” *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801, www.ijbmi.org || Volume 5 Issue 4 || April. 2016 || PP—52-64.
- Bulut, Cagri., & Culha, Osman. 2010. “*The effects of organizational training on organizational commitment.*” *International Journal of Training and Development* 14:4, ISSN 1360-3736.
- Celik, Ismail Erkan. 2020. “*The Impact of Organizational Justice and Commitment on Employee Performance: A Foundation University Case.*” *Business Management Dynamics*, Vol.10, No.05, Nov 2020, pp.13-24.
- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Franko, A. (2013), “*Highlights and trends from the ASTD state of the industry report*”, available at: www.impactinstruction.com/wordpress/wp-content/uploads/2013/04/IIG_ASTD-Stateof-the-Industry-2012.pdf (accessed 23 October 2013).
- Hadian, Dedi. 2017. “*The Relationship Organizational Culture and Organizational Commitment on Public Service Quality; Perspective Local Government in Bandung, Indonesia.*” *International Review of Management and Marketing* ISSN: 2146-4405. available at <http://www.econjournals.com> *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7(1), 230-237.
- Hadjri, Muhammad Ichsan., Badia, Perizade., Taufiq, Marwa., & Agustina, Hanaf. 2019. “*Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera.*” *International Review of Management and Marketing*, 2019, 9(1), 123-128.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Handayani, Ririn. 2020. “*Metode Penelitian Sosial.*” Transmedia Grafika, Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2010. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Huang, Ling-Chuan., Hung, Chao-Yang., Hsu, Ping-Fu. 2020. “*Relations Among Education & Training, Job Involvement, and Organizational Commitment of Volunteers in Government Departments.*” *Revista de Cercetare si Interventie*

- Sociala, ISSN: 1583-3410 (print),
ISSN: 1584-5397 (electronic).
- Kasimu, Sendawula., Saadat, Nakyejwe Kimuli., Juma, Bananuka., and Grace, Najjemba Muganga. 2018. "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector." *Cogent Business & Management* (2018), 5: 1470891.
- Kenneth, Bartlett., & Dae-seok, Kang. 2019. "Training and Organizational Commitment among Nurses in New Zealand and United States Public Hospitals Experiencing Industry and Organizational Change." *Univercity Minnesota Journal*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mieke, Rahayu., Fahmi, Rasid., & Hendy, Tannady. 2019. "The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government." *International Review of Management and Marketing*, 2019, 9(1), 79-89.
- Mufarrohah., Sutrisno T., dan Bambang, Purnomosidhi. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten Bangkalan)." *InFestasi, jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 9, No 2 (2013).
- Ndevu, Z.J., & Muller, K. (2018). Operationalising performance management in local government: The use of the balanced scorecard. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 16(0), a977. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.977>.
- Rafsanjani, Hashemi. (2017). "Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Bukit Pinang Kecamatan Samarinda Ulu." *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2017, 5 (2): 873-886 ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id. © Copyright 2017.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Risakotta, Kathleen Asyera., & Akbar, Rusdi. 2018. "Motivation and Education on Local Government Official's Performance." *Journal of Indonesian Economy and Business*, Volume 33, Number 3, 2018, 257 – 272.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sole, Francesco., and Sxhiuma, Giovanni. (2010). *Using performance measures in public organisations: challenges of Italian public administrations*. VOL. 14 NO. 3 2010, pp. 70-84, Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1368-

3047 DOI
10.1108/13683041011074227.

Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.

Sukri, Muhammad., & Heryanto. 2019. “*The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office.*” *Archives of Business Research – Vol.7, No.7* Publication Date: July. 25, DOI: 10.14738/abr.77.6641.

Ventje, Jeffry Kuhuparuw., & Sherly, Ferdinandus. 2014. “*The effect of training and competency on employees’ organizational commitment at PT. Bank Danamon in Ambon city.*” *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 17, No. 1, April 2014, pages 55 – 68.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*, Rajawali Pers, Jakarta.