

Pelatihan, Kelengkapan Sarpras, Komitmen Organisasi dan Kinerja (Studi Pada Pegawai BPBD Kabupaten Pemalang)

Heru Eko Prasetyo

heruekoprasetyo.untag@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh peran pelatihan, kelengkapan sarana prasarana dan komitmen organisasi terhadap kinerja study pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah kepegawaian badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang dengan periode 3 tahun (2018-2020). Regresi linier berganda digunakan sebagai tehnik analisis data. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang didapatkan dari metode *purposive sampling* sebanyak 63 data untuk periode 2018-2020. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, kelengkapan sarana prasarana dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja study pegawai badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang.

Kata Kunci: Pelatihan, Sarana Prasarana, Komitmen Organisasi, Kinerja

Abstract

This study aimed to examine the effect of the role of training, completeness of infrastructure and organizational commitment on the performance of the study of employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Pemalang Regency. This study used primary data taken using a questionnaire. The sample of this study was the staff of the Pemalang Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) for a period of 3 years (2018-2020). Multiple linear regression was used as a data analysis technique. The sample was selected using purposive sampling technique. The sample obtained from the purposive sampling method was 63 data for the 2018-2020 period. The results of this study indicated that the effect of training, completeness of infrastructure and organizational commitment had a positive and significant effect on the study performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Pemalang Regency.

Keywords: Training, Infrastructure, Organizational Commitment, Performance

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai suatu perusahaan atau instansi pemerintah dipengaruhi banyak faktor antara lain Pelatihan (Triasmoko, dkk, 2014, Kelengkapan Sarana Prasarana dan Komitmen Organisasi (Kristianto, dkk, 2011). Untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan, hal ini didukung oleh penelitian dari Triasmoko dkk yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, Kelengkapan sarana prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan Sesunan dan Abdul Basit (2013) serta Marliya, dkk (2020) yang menghasilkan pengaruh positif dan signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja. Sementara itu, faktor berikutnya Komitmen organisasi merupakan fungsi ciri-ciri pribadi dan fungsi situasional yang berkaitan dengan persekitaran kerja atau organisasi. Komitmen organisasi dibuat dan dipersetujui untuk memberikan kemudahan untuk mencapai jangkauan organisasi, memberikan ganjaran dan menetapkan hukuman, oleh itu tanda-tanda terbentuk yang boleh

digunakan sebagai panduan (*gaided*) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi mereka.

Kinerja pegawai pada Kantor BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang saat ini sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja pegawai pada tahun 2018 – 2020 secara rata-rata cenderung belum maksimal karena realisasi belum sesuai dengan target yang ditentukan dimana hanya tahun 2018 dan 2019 pada indikator cakupan rehabilitasi dan rekonstruksi infrastruktur pasca bencana lingkup kabupaten belum dapat memenuhi target 100%. Hal ini disebabkan karena masih banyak kekuarangan seperti dalam materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur pelatihan, peserta pelatihan, suasana pelatihan, evaluasi pelatihan.

Fenomena diatas mengarahkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan yang sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2016). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja pegawai serta pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Triasmoko, dkk (2014), Sugiarti, dkk (2016) serta Supriatna dan Sutisna (2016) yang menghasilkan penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitiannya adalah H1 : Pelatihan berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang

2) Pengaruh Kelengkapan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Basalamah, dkk (2019) menyatakan meskipun benar efisiensi, efektifitas dan produksi kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, tetap diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung sesuai dengan sifat tugas dan fungsi tugas suatu organisasi. Pramono(2012) mengemukakan sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena sarana merupakan alat yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari organisasi.

Faktor sarana penting menurut Sari et al.(2019) bahwa meskipun benar efisiensi, efektifitas dan produksi kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, tetap diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung sesuai dengan sifat tugas dan fungsi tugas suatu organisasi. Pramono(2012) mengemukakan sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena sarana adalah alat yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari

organisasi, selanjutnya ditambahkan bahwa instansi yang orientasi pada kegiatan fisik, sarana dan prasarana merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karena sarana merupakan alat komunikasi langsung dalam menyelesaikan tugas suatu organisasi

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Sesunan dan Basit (2013) serta Marliya, dkk (2020) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesisnya adalah H2 : Kelengkapan Sarana Prasarana berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Meilina (2016) mengemukakan bahwa isu komitmen organisasi adalah masalah yang tidak boleh diabaikan dalam organisasi. Untuk dapat bekerjasama dan melaksanakan dengan baik, seorang pegawai patut mendapat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasi boleh berkembang jika jangkauan kerja dapat dipenuhi oleh organisasi dengan baik. Lebih-lebih lagi, dengan memenuhi harapan kerja ini, ia membawa kepada kepuasan kerja. Komitmen organisasi mencerminkan kekuatan penglibatan pekerja dan kesetiaan kepada organisasi.

Berdasarkan Darmawati dkk. (2013) komitmen organisasi ialah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengetahui secara pribadi dan terikat kepada organisasinya. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi berkemungkinan melihat dirinya sebagai ahli sebenar organisasi. Darmawati dkk. (2013) menyatakan komitmen organisasi ditakrifkan sebagai keinginan yang kuat untuk kekal sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha mengikut kehendak organisasi dan kepercayaan tertentu, dan penerimaan nilai dan harapan organisasi.

Komitmen organisasi adalah fungsi ciri-ciri pribadi dan fungsi situasional yang berkaitan dengan persekitaran kerja atau organisasi. Komitmen organisasi dibuat dan dipersetujui untuk memberikan kemudahan untuk mencapai jangkauan organisasi, memberikan ganjaran dan menetapkan hukuman, oleh itu, tanda-tanda terbentuk yang boleh digunakan sebagai panduan (*gaidar*) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi mereka. Pegawai yang mempunyai keupayaan kerja yang tinggi yang dicirikan oleh keingintahuan, empati dan kreativitas, supaya mereka dapat meningkatkan kinerja dengan membantu rekan sekerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi mencapai kinerja yang maksimal.

Hal ini didukung beberapa riset terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2011), Guntur (2012), Heriyawan dan Setyowati (2013), Folorunso, et. all (2014) serta Andrew (2017) yang menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian sebagai berikut :H3 : Komitmen organisasi berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang yang berjumlah 65 pegawai yang terdiri dari 33 ASN dan 32 Non ASN. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai BPBD (Badan

Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan jumlah sampel dengan menentukan kriteria terlebih dahulu untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Kriteria tersebut adalah pegawai bukan *cleaning service* dan peneliti. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden

Pelatihan (X1); Pelatihan sebagai proses pembelajaran kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai BPBD Kabupaten Pemalang untuk dapat mengatasi permasalahan kerja; Materi pelatihan, Metode pelatihan, Kemampuan instruktur pelatihan, Peserta pelatihan, Suasana pelatihan, dan Evaluasi pelatihan

Kelengkapan Sarana Prasarana (X2); Sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pemalang; Kelengkapan, Kondisi, dan Penggunaan sarana prasarana. Komitmen Organisasi (X3); Komitmen Organisasional adalah suatu status di mana suatu pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi BPBD Kabupaten Pemalang. Variabel ini diukur melalui Keinginan untuk membantu kemajuan instansi tempat bekerja, Menerima setiap tugas pekerjaan dari instansi, Instansi memberikan inspirasi untuk melakukan pekerjaan, Bangga terhadap instansi bekerja, dan Keyakinan tentang loyalitas penting dan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di organisasi yang bersangkutan

Kinerja Pegawai (Y); Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Variabel ini diukur melalui Kualitas kerja, Kuantitas, Disiplin kerja, Inisiatif, dan Kerja sama

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diambil menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk menanyakan kepada responden mengenai peran pelatihan, kelengkapan sarana prasarana dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik Analisis Data, hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut : $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Y = Kinerja Pegawai

X₁ =Pelatihan

X₂ =Kelengkapan Sarana Prasarana

X₃ =Komitmen Organisasi

β = Koefisien regresi

e = Error

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian dari pertanyaan variabel pelatihan (X1) dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang tergolong baik

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian dari pertanyaan variabel Kelengkapan Sarana Prasarana (X2) dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan

Kelengkapan Sarana Prasarana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang tergolong lengkap

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian dari pertanyaan deskripsi variabel komitmen organisasi (X3) dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi (X3) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang tergolong tinggi

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pemalang tergolong baik

Dilihat dari tabel 5 dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,164 X_1 + 0,310 X_2 + 0,633 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

Nilai koefisien regresi pelatihan (b_1) sebesar 0,164 berarti ada pengaruh positif, apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien regresi kelengkapan sarana prasarana (b_2) sebesar 0,310 berarti ada pengaruh positif, apabila kelengkapan sarana prasarana semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_3) sebesar 0,633 berarti ada pengaruh positif, apabila komitmen organisasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil koefisien regresi pelatihan sebesar 0,164 dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_1 : Pelatihan berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima. Hasil koefisien regresi kelengkapan sarana prasarana sebesar 0,310 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Kelengkapan Sarana Prasarana berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima. Hasil koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,633 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_3 : Komitmen organisasi berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima

2) Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Peran Pelatihan, Kelengkapan Sarana Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi pelatihan sebesar 0,164 dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_1 : Pelatihan berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triasmoko, dkk (2014), Sugiarti, dkk (2016) serta Supriatna dan Sutisna (2016) yang menghasilkan penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan variabel pelatihan dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui

jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan pelatihan pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang tergolong baik.

Cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2016). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja pegawai serta pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

b. Pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi kelengkapan sarana prasarana sebesar 0,310 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Kelengkapan Sarana Prasarana berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sesunan dan Basit (2013) serta Marliya, dkk (2020) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan variabel kelengkapan sarana prasarana dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan kelengkapan sarana prasarana di BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang tergolong lengkap.

Basalamah, dkk (2019) menyatakan meskipun benar efisiensi, efektifitas dan produksi kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, tetap diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung sesuai dengan sifat tugas dan fungsi tugas suatu organisasi. Pramono(2012) mengemukakan sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena sarana merupakan alat yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari organisasi.

Faktor sarana penting menurut Sari et al.(2019) bahwa meskipun benar efisiensi, efektifitas dan produksi kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, tetap diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung sesuai dengan sifat tugas dan fungsi tugas suatu organisasi. Pramono(2012) mengemukakan sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena sarana adalah alat yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari organisasi, selanjutnya ditambahkan bahwa instansi yang orientasi pada kegiatan fisik, sarana dan prasarana merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karena sarana merupakan alat komunikasi langsung dalam menyelesaikan tugas suatu organisasi.

c. Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,633 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_3 : Komitmen organisasi berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianto, dkk (2011), Guntur (2012), Heriyawan dan Setyowati

(2013), Folorunso, et. all (2014) serta Andrew (2017) yang menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan variabel komitmen organisasi dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang tergolong tinggi

5. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan hasil koefisien regresi pelatihan sebesar 0,164 dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ artinya peningkatan kegiatan pelatihan selalu diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang.
2. Kelengkapan sarana prasarana berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi kelengkapan sarana prasarana sebesar 0,310 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya peningkatan kelengkapan sarana akan selalu diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh “positif dan signifikan” terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,633 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya peningkatan komitmen organisasi akan selalu diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kabupaten Pemalang.

Daftar Pustaka

Amins, Achmad,. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.

Andrew, 2017, Employees’ Commitment and Its Impact on Organizational Performance, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 5(2): 1-13, 2017; Article No.AJEBA.38396

Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, 2015, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015*

As’ad, 2007, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Psikologi Industri. Liberty.

Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. 2008. *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.

Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Ahli bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat

Folorunso, et. all, 2014, Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences August 2014, Vol. 4, No. 8*

Guilford, J.P. B. Fruchter. 2008. *Fundamental Statistic in Psychology And Education*, Tokyo: McGraw-Hillkogakusha , Ltd.

Harahap dan Silvianita, 2016, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung, *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 /*

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

Mahsun. 2016. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama

Muhti, Andi Febrian Eka, Sunaryo, Hadi, M. Khoirul Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.

Nawawi, Hajari H., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Nitisemito, A.S. 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia

Notoatmojo, K, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bima Aksara, Jakarta.

Nasution, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta:

Prastyo, 2018, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Hanil Indonesia Boyolali, *Jurnal Manajemen Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.

Prawirosentono, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.

Rivai. Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, dan Judge, 2006, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc

Sedarmayanti, 2009, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.

Siagian P. Sondang, 2013, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset

Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sutrisno, Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perdana.
- Sugiarti, Hartati dan Amir, 2016, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuaria Jakarta, *Jurnal Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016*
- Supramono dan Sugiarto, 2013, *Statistika*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Supriatna dan Sutisna, 2016, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi), *Jurnal Bisnis dan Investasi Volume 2, No.3, Desember 2016*
- T. Hani Handoko, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Triasmoko, Mukzam dan Nurtjahjono, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 1 Juli 2014/*
- Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang *Pelatihan Kerja*
- Wahono Guntur, 2012, Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat, *Management Analysis Journal 1 2012 Universitas Negeri Semarang*
- Wibowo. 2014. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya), *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228*
- Wirawan, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya), *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228*.
- Wiwik Handayani, 2008, Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk Surabaya, *Jurnal Riset dan Bisnis Vol. 8 No. 2 September 2008*.
- Yusuf, 2014, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Lampiran

Tabel 1
Deskripsi Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Materi pelatihan	0	0	8	12,3	3	4,6	4	6,2	50	76,9	65 (100%)
2	Metode pelatihan	0	0	8	12,3	2	3,1	8	12,3	47	72,3	65 (100%)
3	Kemampuan instruktur pelatihan	0	0	5	7,7	3	4,6	9	13,8	48	73,8	65 (100%)

4	Peserta pelatihan	0	0	6	9,2	3	4,6	11	16,9	45	69,2	65 (100%)
5	Suasana pelatihan	0	0	8	12,3	0	0	11	16,9	46	70,8	65 (100%)
6	Evaluasi pelatihan	0	0	8	12,3	3	4,6	2	3,1	52	80,0	65 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kelengkapan Sarana Prasarana (X2)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kelengkapan	0	0	16	24,6	15	23,1	23	35,4	11	16,9	65 (100%)
2	Kondisi	0	0	12	18,5	9	13,8	13	20,0	31	47,7	65 (100%)
3	Penggunaan sarana prasarana	0	0	12	18,5	12	18,5	12	18,5	29	44,6	65 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Keinginan untuk membantu kemajuan instansi tempat bekerja	0	0	6	9,2	26	40,0	24	36,9	9	13,8	65 (100%)
2	Menerima setiap tugas pekerjaan dari instansi	0	0	5	7,7	9	13,8	21	32,3	30	46,2	65 (100%)
3	Instansi memberikan inspirasi untuk melakukan pekerjaan	0	0	5	7,7	11	16,9	21	32,3	28	43,1	65 (100%)
4	Bangga terhadap instansi bekerja	0	0	5	7,7	9	13,8	25	38,5	26	40,0	65 (100%)
5	Keyakinan tentang loyalitas penting dan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di organisasi yang bersangkutan	0	0	18	27,7	16	24,6	15	23,1	16	24,6	65 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4
Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jml (100%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kualitas kerja	0	0	5	7,7	9	13,8	22	33,8	29	44,6	65 (100%)
2	Kuantitas kerja	0	0	7	10,8	27	41,5	23	35,4	8	12,3	65 (100%)
3	Disiplin kerja	0	0	3	4,6	19	29,2	20	30,8	23	35,4	65 (100%)
4	Inisiatif	0	0	0	0	11	16,9	27	41,5	27	41,5	65 (100%)
5	Kerja sama	0	0	13	20,0	16	24,6	20	30,8	16	24,6	65 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,427	1,219		1,991	,051
Pelatihan	,100	,034	,164	2,925	,005
Kelengkapan Sarana Prasaran	,340	,079	,310	4,303	,000
Komitmen Organisasi	,542	,062	,633	8,680	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022