

**PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN LATIHAN
TERHADAP KOMITMEN KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Rinaldi dan Sri Indarti
Universitas Riau

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variables Work Culture, Motivation and Training on Employees' Commitment to the Department of Communication and Information Indragiri Hulu. The research was conducted on employees of the Department of Communication and Information Indragiri Hulu for a sample of 87 people. In the hypotheses, statistical analysis using multiple linear regression analysis using SPSS analysis tools was used. The results showed that Work Culture, Motivation and Training have a significant effect on the environment of employee commitment in the Department of Communication and Information Indragiri Hulu. Jointly, these results suggest that there is a significant influence of work culture, motivation and training on commitment. With a good work culture and a strong motivation and sufficient education and training, a good working commitment of employees will be provided.

Keywords: culture, motivation, commitment, training

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Komitmen Karyawan terhadap Dinas Komunikasi dan Informatika Indragiri Hulu. Penelitian dilakukan terhadap pegawai Departemen Komunikasi dan Informatika Indragiri Hulu untuk sampel sebanyak 87 orang. Dalam hipotesis menggunakan analisis statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Motivasi dan Pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan komitmen karyawan Departemen Komunikasi dan Informatika Indragiri Hulu. Secara bersama, hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja, motivasi dan pelatihan komitmen. Dengan budaya kerja yang baik dan motivasi dan pelatihan yang kuat akan memberikan komitmen kerja karyawan yang baik.

Kata kunci : budaya, motivasi, komitmen, pelatihan

1. PENDAHULUAN

Fenomena perubahan telah melahirkan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, yang mau tidak mau harus dihadapi dengan serangkaian adaptasi yang harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual. Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari.

Seiring dengan itu, dari kenyataan yang ada selama ini pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu ternyata bekerja kurang terarah dengan baik. Mereka bekerja menurut cara kerja mereka sendiri kurang memperhatikan fungsi manajemen yang berlaku. Disiplin kerja luntur, banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas pekerjaannya. Selain itu belum adanya kesadaran bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Kebiasaan kerja yang kurang baik sehingga motivasi kerja dari pegawai menjadi sangat rendah sehingga kinerja pelayanan sektor aparatur dan pengawasan masih di bawah dari harapan yang diinginkan.

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. (Sathe, 1985:380 dalam Ndraha, 2007:94). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Mengingat kompleksitas kondisi masyarakat Indragiri Hulu, maka aparatur dalam melaksanakan tugas kenegaraan senantiasa meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman dan tentunya juga harus diikuti peningkatan kemampuan sehingga dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi serta komitmen terhadap organisasi yang tinggi didasari dengan semangat pengabdian yang berlandaskan kejujuran dan keikhlasan dalam pelayanan publik. Untuk itu sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan dan pembinaan dalam bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu, tidak terlepas dari nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan dan mempersepsikan nilai-nilai tersebut sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai khususnya di Dinas Perhubungan guna menghadapi tantangan masa depan. Dan melakukan perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor : 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah).

Dilihat dari fenomena selama ini budaya kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu belum memenuhi dari budaya yang semestinya. Budaya kerja dalam organisasi cenderung mengikuti perkembangan zaman dan teknologi namun di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu terjadi fenomena yang unik di mana dari segi perkembangan teknologi masih terdapat pegawai yang tidak mampu mempergunakan komputer dalam bekerja mereka lebih cenderung menggunakan mesin tik. Alasan yang mereka kemukakan adalah karena tidak terbiasa sehingga mereka tidak dapat mempergunakan komputer dalam bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa kebiasaan atau budaya dengan bekerja secara manual masih sulit diganti dengan sistem komputerisasi. Bahkan ketika sistem absensi menggunakan sistem digital banyak pegawai tidak mau mempergunakannya, mereka lebih suka menggunakan absensi manual.

Selain kemampuan penggunaan teknologi, pemahaman tentang ketentuan informatika juga masih rendah. Sebagai instansi pelaksana komunikasi dan informatika seyogyanya semua pegawai memiliki kemampuan dan pemahaman tentang komunikasi dan informatika. Ketika di tanyakan

kepada pegawai tentang kurangnya kemampuan pegawai karena sistem rotasi yang terlalu cepat sehingga kesempatan untuk memahami dan memperdalam pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaan menjadi sangat kurang. Selain itu dengan tingkat rotasi yang cepat juga mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai.

Selain itu dari data-data yang diperoleh oleh penulis, menunjukkan bahwa oleh karena itu data tersebut mengindikasikan komitmen kerja sebagian pegawai masih kurang, dan bisa menjadi satu masalah jika tidak ada tindak lanjut penanganannya. Menurut Lincoln (Sopiah, 2008), komitmen terhadap organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Faktor komitmen mempengaruhi efektivitas di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu, karena berdasarkan pra riset yang dilakukan secara acak terhadap pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu maka kondisi komitmen pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu yaitu 65,00% pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan tidak/kurang bersedia berusaha di atas batas normal atau bekerja diluar jam kerja normal demi mensukseskan tujuan organisasi, hanya 35% saja yang bersedia. Selanjutnya komitmen ini bisa dilihat dari kesetiaan tetap dalam organisasi dimana 70% pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu mudah meninggalkan organisasi bila ada masalah besar. Artinya meninggalkan organisasi dengan mangajukan diri untuk pindah ketempat lain, tanpa punya keinginan untuk berupaya memperbaiki organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu : 1) Menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi dan Diklat secara bersama-sama terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. 2) Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. 4) Menganalisis Diklat terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa akhir" atau "terus menerus".

Selain itu Aneka Rencana dalam Arwilda (2012) menyatakan bahwa budaya kerja dalam suatu jabatan ataupun organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Suhud (2011;13) mendefinisikan budaya kerja sebagai energi dalam menggerakkan organisasi, budaya kerja tidak bisa dipelajari tapi harus dirasakan.

Terdapat banyaknya variabel yang terkandung dalam budaya kerja organisasi, hal ini memungkinkan semakin meluasnya penjelasan tentang unsur, faktor dan karakteristik yang dapat menjadi dimensi-dimensi budaya organisasi itu sendiri. Beberapa di antaranya adalah : 1) Aturan perilaku yang diamati. Aturan berinteraksi yang berkaitan rasa hormat dan cara berperilaku para anggota organisasi. 2) Norma. Standar perilaku dan mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan dilakukan. 3) Nilai Dominan. Merupakan nilai-nilai utama. 4) Filosofi. Kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi. 5) Aturan. Pedoman kerja berkaitan pencapaian perusahaan. 5) Iklim organisasi. Keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan peraturan yang bersifat fisik, berinteraksi dan berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar (Luthans : 2006).

2.2. Motivasi

Rivai (2011:837) menyebutkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap

dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2012:61) terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Menurut Mathis and John H.Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja, faktor-faktor tersebut adalah : (1) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut : 1) Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun. 2) Lingkungan dan tempat kerja yang baik. 3) Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri. 4) Tantangan pekerjaan. 5) Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi. 6) Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan. Dan 7) Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan.

2.3. Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)". Menurut Manulang, (2011.:67) pendidikan dan pelatihan adalah Pemberian bantuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi.

Menurut Abdurrahman Fatoni (2006: 98) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan: 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat. 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya. 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas. 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan. 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah: 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu: 1) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja. 2) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan. 3) Meningkatkan

kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab. 4) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja, yaitu disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain: peserta, pelatih/instruktur, fasilitas pendidikan dan pelatihan, kurikulum, dan dana pendidikan dan pelatihan. Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2010) terdiri dari : tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional), materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, dan peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.4. Komitmen

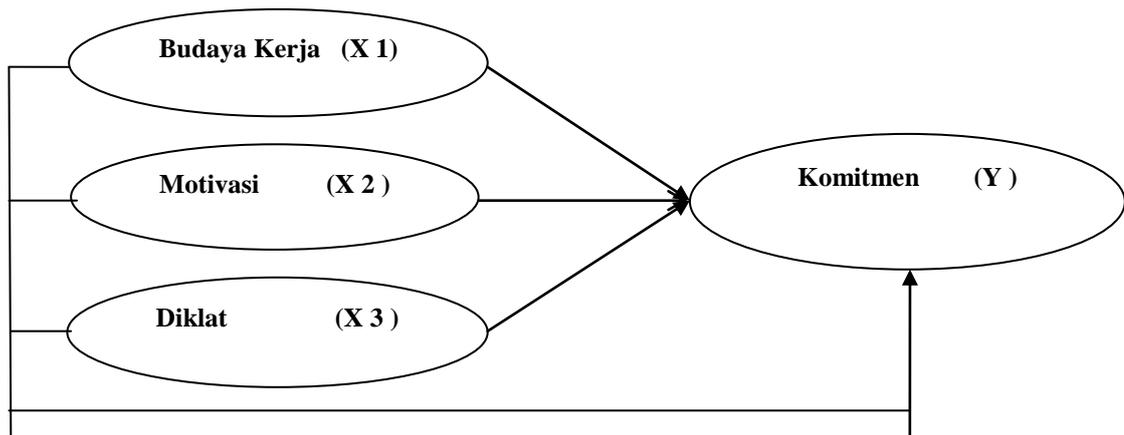
Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2006). Kemudian Siswanto (2007:65) juga mengungkapkan pendapatnya bahwa komitmen adalah suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dapat juga dengan suatu kegiatan proyek atau secara umum dengan suatu gagasan. Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasional adalah Perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Porter dalam Mondy (2006:217), komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Angle dan Perry (2006:191) mengatakan bahwa komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: masa kerja seseorang pada organisasi tertentu dan karakteristik pribadi. Menurut Temaluru (2005:102), beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah: 1) Keterandalan organisasi, yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan; 2) Perasaan dianggap penting oleh organisasi- yakni sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat karyawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah; 3) Realisasi terhadap harapan individu- yakni sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja. 4) Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja-sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi. 5) Persepsi terhadap gaji sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

Menurut Newstrom dikutip dari Wibowo (2014 ; 433) komitmen menurun dan meningkat karena faktor – faktor sebagai berikut : 1) Faktor Penghambat, yaitu sikap selalu menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan. 2) Faktor perangsang; yaitu kejelasan dari aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonom bekerja, membuat pekerja merasa dihargai, mengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian kepada orang lain. Pengukuran komitmen kerja pegawai/karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday et al (1982) dalam Luthans (2006), yaitu : keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan beberapa hasil tentang komitmen kerja, budaya kerja, motivasi, pendidikan dan latihan, maka dikembangkan suatu kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Diadopsi dari Konsep Frederick Herzberg (dalam Wibowo 2014) Mathis and John H.Jackson (2006), Porter dalam Mondy (2006), Newstrom dikutip dari Wibowo (2014, dan Colquitt, Le Pene, Wesson (2009)

Gambar 1. Model Penelitian

2.6. Hipotesis

Berdasarkan masalah, dan kajian teoritis yang dikemukakan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : 1) Ada pengaruh yang signifikan secara bersama sama variabel budaya kerja, motivasi dan diklat terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu. 2) Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu. 3) Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu. Dan 4) Ada pengaruh yang signifikan diklat terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Indragiri Hulu.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik untuk mencari, mendapatkan, mengumpulkan dan mencatat data yang dapat dipergunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Tujuan metode penelitian untuk menemukan jawaban dari bahan penelitian dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif (descriptive analysis), yaitu metode yang memberikan gambaran keadaan objek penelitian yang sesungguhnya melalui pengumpulan dan penyusunan data yang selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulannya.

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu, yang beralamat di Jalan Raya Belilas, KM 06, Pematang Reba, Rengat. Dengan objek penelitian adalah para pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2. Rancangan Penelitian

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data sekunder penulis diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu termasuk di dalamnya struktur organisasi, jumlah pegawai, komposisi pegawai dan lainnya yang mendukung penelitian ini. Sedangkan sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu selaku responden dan juga wawancara dengan sebagian karyawan yang dapat mendukung penelitian ini.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan penulis dalam rancangan usulan penelitian ini terdiri atas: 1) **Variabel bebas (independent variable)**. Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara

positif atau negatif atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya kerja, Motivasi, dan Diklat di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. Dan 2) Variabel Terikat (*dependent variable*). Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen kerja pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah sebanyak 111 orang. Mengingat jumlah pegawai cukup besar, maka penelitian ini menggunakan sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Random Sampling*. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan analisis yang digunakan. Sampel responden yang akan diteliti harus mencapai jumlah tertentu agar benar-benar mewakili populasi.

Besaran ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{111}{1 + .111 (0,05)^2} = .86.88 \approx .87$$

Di mana:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan sebesar 5 persen.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini berupa data primer. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun berjenjang berdasarkan skala Likert (Sekaran, 2006); adalah skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala lima titik, dan pembagian skalanya secara interval.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis statistik inferensial induktif yang akan digunakan adalah regresi linear berganda. Sudjana (2004:367) menjelaskan bahwa secara matematis analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan, seperti:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat (Komitmen)
- a = Nilai konstanta
- X₁ = Budaya kerja
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Pendidikan dan latihan
- b = koefisien regresi
- e = Kesalahan pengganggu

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 19. Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini meliputi: 1) membuat deskripsi data; 2) melakukan pengujian persyaratan analisis (uji instrument dan Uji Asumsi Klasik); dan 3) melakukan pengujian hipotesis penelitian. Uji Instrument yang dilakukan meliputi : 1) Uji Validitas, 2) Uji Normalitas, dan 3) Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan meliputi : 1) Uji Heterokedatisitas, 2) Uji Multikorelasi, dan 3) Uji Autokorelasi. Uji Hipotesis yang dilakukan meliputi : 1) Uji F (Silmutan), 2) Uji t (Parsial), dan 3) Uji Koefisien Determinasi (R_2).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini mengambil objek sumber daya manusia, yaitu pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. Pembahasan meliputi hasil

penelitian yang dilakukan melalui penyebaran dan pengisian kuisioner oleh 87 pegawai sebagai sampel. Hasil penyebaran kuisioner kepada 87 responden dan telah dilengkapi serta dikembalikan kepada peneliti sebesar 100 % (seluruh kuisioner).

Deskripsi karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini khususnya informasi tentang pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerjapegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	GENDER	JUMLAH	PERSENTASE
1	LAKI-LAKI	44	50,57
2	PEREMPUAN	43	49,43

Sumber : Data Olahan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	KELOMPOK UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1	< 20 th	0	0,00
2	20 - 40 th	47	54,02
3	> 40 th	40	45,98

Sumber : Data Olahan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA	10	11,49
2	Diploma	8	9,20
3	S1	64	73,56
4	S2	5	5,75

Sumber : Data Olahan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	LAMA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1	< 10 th	20	22,99
2	10 - 20 th	41	47,13
3	> 20 TH	26	29,89

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 1 dapat didiskripsikan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu antara laki-laki dan perempuan hampir sama yaitu sebanyak 44 orang atau 50,49% adalah berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 43 orang atau 49,43% adalah berjenis kelamin perempuan. Data ini menunjukkan bahwa perbandingan atau rasio pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu sangat berimbang. Alasan ini disebabkan bahwa secara karakteristik pegawai laki-laki lebih teknis dibandingkan pegawai perempuan dan juga pegawai laki-laki lebih sering turun kelapangan ketimbang pegawai perempuan lebih banyak dikantor dan mengurus administrasi.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa usia 87 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu berada pada usia produktif. Rentang usia 20 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 54,02 %, kemudian rentang usia 40 tahun keatas yaitu sebanyak 40 orang atau 45,98 % sementara usia dibawah 20 tahun tidak ada. Pada umumnya pegawai yang berada rentang usia 20 – 40 tahun memiliki rasa ingin tahu lebih tinggi sehingga lebih cepat menangkap ilmu dan pengetahuan dari atasan dan juga semangat kerja masih tinggi sehingga keinginan untuk mendapatkan jabatan dan karir bisa tercapai. Sedangkan

pegawai rentang usia diatas 40 tahun semangat sudah mulai menurun dan lebih berfokus kepada kepemimpinan.

Dari tabel 3 terlihat jenjang pendidikan responden terbanyak berpendidikan Sarjana S.1 yaitu sebanyak 64 orang atau 73,56 %, kemudian berpendidikan SLTA sebanyak 10 orang atau 11,49 % dan berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 9,20 % serta yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 5,75 %. Dari sisi pendidikan sebenarnya pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu sudah sangat baik, dimana rata-rata pendidikan adalah sarjana dan sudah ada yang pasaca sarjana, seharusnya dari sisi budaya kerja berkaitan dengan penggunaan teknologi sudah lebih baik namun masih saja mengalami kendala, begitu juga tingkat motivasi kerja juga seharusnya menjadi lebih baik namun pada kenyataannya belum memenuhi harapan.

Dari tabel 4. diatas dapat dideskripsikan bawah sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu didominasi sudah bekerja dari 10 sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 47.13%, kemudian telah bekerja selama 20 tahun keatas yaitu sebanyak 26 orang atau 29,88% dan pegawai yang bekerja dibawah 10 tahun sebanyak 20 orang atau 22,99%.

4.2. Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Kerjadan Diklat, secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Komitmen ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.419	3	1.140	3.419	.021 ^a
	Residual	27.333	82	.333		
	Total	30.752	85			

Sumber: Data primer yang diolah

F table (k,n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil F tabel=3,10 sedangkan F hitung adalah 3.419. F Hitung $3.419 < F$ Tabel 3,10, dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (Budaya kerja, Motivasi Kerjadan Diklat) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja dengan signifikansi $0.021 <$ dari 0.05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat, berpengaruh terhadap Komitmen Kerja terbukti (H_a diterima).

Uji Parsial (Uji t)

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah data harus normal, terbebas dari heteroskedastisitas, dan terbebas dari autokotelasi. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik

Tabel 6. Model Persamaan Regresi Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Kerjadan Diklat Terhadap Komitmen Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.034	.557		3.651	.000
	x1	.318	.111	.308	2.863	.005
	x2	.275	.175	.196	1.574	.119
	x3	-.179	.127	-.180	-1.408	.163

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel 6 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS17, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

$$Y = 2,034 + 0,318X_1 + 0,275X_2 - 0,179X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini: 1) Nilai koefisien regresi 0,319 menunjukkan bahwa Budaya kerja memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan Komitmen kerja. 2) Nilai koefisien regresi 0,275 menunjukkan kontribusi motivasi hanya sebesar 27,5% terhadap komitmen. 3) Nilai koefisien regresi variabel diklat hanya -0,179 yang berarti bahwa variabel ini hanya akan memberikan kontribusi sebesar 17,5% terhadap komitmen kerja pegawai namun bergerak negative terhadap komitmen.

Koefisien Determinasi (R²)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R²). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
					1	.333 ^a	.111	.079	.57735	

Sumber: Data primer yang diolah

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,111 artinya variasi dari variabel dependen (Y) sebesar 11.1 % yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian ini. Dari hasil ini menunjukkan bahwa secara korelasi bahwa hubungan Budaya kerja, Motivasi Kerjadan Diklat bergerak secara positif yang artinya adalah Budaya kerja, Motivasi Kerjadan Diklat yang tinggi akan mengakibatkan tingkat komitmen organisasional yang tinggi pula, namun dari hasil penelitian ini pengaruh ketiga variabel sangat kecil sekali.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan hasil analisis di atas, telah teruji secara simultan Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai, dengan nilai F hitung 3,419 dan nilai F tabel 3.10 atau nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

Secara bersama-sama atau silmultan hasil penelitian ini memang membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel Budaya kerja, Motivasi dan Diklat terhadap komitmen. Dengan budaya kerja yang baik dan motivasi yang kuat serta dengan diberikan pendidikan dan latihan yang cukup akan memberikan komitmen kerja yang baik dari para pegawai. Secara teori seorang pegawai akan memiliki komitmen yang besar dalam menjalankan tugas sehari-sehari sebagai pegawai apabila pegawai tersebut merasa nyaman bekerja.

Hasil ini membuktikan terdapat pengaruh ketiga variabel budaya kerja, motivasi kerja dan Diklat terhadap peningkatan komitmen kerja pegawai di lingkup Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Wibowo (2014; 433) di mana komitmen menurun dan meningkat karena faktor – faktor sebagai berikut, yaitu 1) Faktor Penghambat, yaitu sikap selalu menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan. 2) Faktor perangsang, yaitu kejelasan dari aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonom bekerja, membuat pekerja merasa dihargai, mengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian kepada orang lain.

Dari konsep tersebut terlihat terdapat pengaruh dari budaya organisasi yang didapat dari faktor penghambat sedangkan pengaruh motivasi dapat dilihat dari faktor perangsang. Perbedaan ini sangat dipahami karena berbeda situasi dan suasana yang dihadapi serta terdapatnya faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen pegawai yang menjadi objek penelitian ini. Selain itu hasil penelitian ini juga berbeda dari hasil penelitian yang di temukan oleh Mahmudah (2011) yang meneliti tentang *Influence Of Motivation And Culture On Organizational commitment And Performance Of Employee Of Medical Service*, dimana dari hasil penelitian tersebut bahwa budaya organisasi dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen. Penelitian serupa juga Maria Angella Widya Puspasari (2014) Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan, dimana dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Namun demikian hasil ini berbeda dari konsep yang disampaikan oleh Angle dan Perry (2006:191) dimana diutarakan bahwa komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu Masa kerja seseorang pada organisasi tertentu dan Karakteristik Pribadi. Pada konsep ini tidak terdapat pengaruh dari budaya kerja dan motivasi kerja pegawai yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bourantas dan Papalexandris (1993) dalam penelitiannya pada organisasi publik dan swasta di Yunani menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan dimana pada organisasi publik kurang signifikan dibandingkan dengan organisasi swasta. Hal tersebut didukung dengan fakta bahwa karena peraturan upah mereka, penarikan, pemilihan, pelatihan, dan kriteria serta prosedur kenaikan pangkat, organisasi publik di Yunani kurang efektif dari pada organisasi swasta dalam menjaga kompetensi pemimpin. Selain itu, organisasi swasta lebih bersaing dalam pasar buruh untuk menarik pemimpin yang tersedia lebih dapat bersaing.

Kondisi serupa hampir sama terjadi saat ini di Indonesia bahwa sistem kepegawaian, berkaitan dengan peningkatan kemampuan pemilihan dan kenaikan pangkat belum berjalan dengan efektif sehingga komitmen kerja tidak dipengaruhi oleh kondisi budaya kerja, motivasi kerja dan Diklat, tapi lebih banyak dipengaruhi dari sikap individu itu sendiri sebagai contoh dengan semakin matangnya umur seorang pegawai cenderung sikap untuk berkomitmen terhadap organisasi juga semakin kuat.

Penulis berkesimpulan bahwa terdapat faktor lain yang akan mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Dari hasil wawancara singkat dengan para pegawai komitmen kerja mereka akan sangat baik dan sangat dipengaruhi dari faktor kepemimpinan, iklim organisasi serta faktor mutasi, namun para pegawai lebih mengisyaratkan faktor mutasi menjadi yang paling mempengaruhi komitmen kerja mereka. Untuk itu pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan mutasi perlu memperhatikan dengan seksama karena akan sangat mempengaruhi komitmen kerja dari para pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan probabilitas 0,005 atau lebih kecil dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Budaya kerja seperti apapun yang ada didalam lingkungan kerja serta yang tertanam

dalam diri pegawai memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Namun saat ini budaya yang lagi hangat di Indonesia adalah budaya yang cenderung tidak terkendali sebagai akibat dari aroma politik yang dijalankan saat ini, seorang pegawai dapat berpindah tempat kerja setiap saat dan kapanpun sesuai keinginan pimpinan sehingga mengganggu komitmen kerja dari pegawai itu sendiri. Kondisi ini akan berujung pada tingkat kinerja yang akan dicapai oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dari hasil penelitian Sumanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang, dimana dari hasil penelitian tersebut budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Mahmudah (2011) yang meneliti tentang *Influence Of Motivation and Culture On Organizational commitment And Performance Of Employee Of Medical Service*, di mana dari hasil penelitian tersebut bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini berbeda dengan konsep yang dikemukakan oleh Angle dan Perry (2006:191) dimana diutarakan bahwa komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu Masa kerja seseorang pada organisasi tertentu dan Karakteristik Pribadi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dimana t hitung adalah sebesar 1.574 < t tabel 1.664, dengan signifikansi 0,119 atau 11.9 % lebih besar dari 5 %. Artinya motivasi yang terlalu banyak bagi pegawai saat ini belum mempunyai dampak bagi komitmen kerja pegawai.

Dengan model sistem kepegawaian saat ini masih belum akan memberikan dampak apapun dengan berbagai macam motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kecuali kedepan dengan implementasi UU ASN berkemungkinan dapat memicu motivasi dan komitmen kerja pegawai apabila diberikan beban kerja yang besar, karena beban kerja yang besar akan diimbangi dengan insentif yang besar pula dan penerapan sanksi yang tegas terhadap pegawai.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Bourantas dan Papalexandris (1993) dalam penelitiannya pada organisasi publik dan swasta di Yunani. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang, dimana dari hasil penelitian tersebut motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Namun penelitian ini berbeda dari konsep yang dikemukakan oleh Wibowo (2014 ; 433) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor rangsangan yang memberikan motivasi bagi pegawai. Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah (2011) yang meneliti tentang *Influence Of Motivation And Culture On Organizational commitment And Performance Of Employee Of Medical Service*, dimana dari hasil penelitian tersebut bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Maria Angella Widya Puspasari (2014) Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan, dimana dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Pendidikan dan Latihan (diklat) Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dimana t hitung adalah -1.408 < t tabel 1.664, dengan signifikansi 0,163 atau 16.3 % lebih besar dari 5 %. Artinya Diklat yang diberikan kepada pegawai saat ini belum mempunyai dampak bagi komitmen kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh apa-apa terhadap komitmen kerja. Penulis merasa bahwa pelatihan yang diberikan selama ini hanya bersifat seremonial untuk kepentingan kepangkatan tapi makna untuk meningkatkan kinerja dan komitmen tidak memiliki pengaruh. Menurut pegawai semua itu tidak terlepas dari pengaruh iklim demokrasi dan politik yang mempengaruhi sistem kepegawaian saat ini sehingga apapun sulit membuat seorang pegawai untuk berkomitmen kecuali rasa takut untuk dipeindah tugaskan pada posisi yang kurang baik.

Hasil penelitian ini sebenarnya berbeda dengan pendapat Wibowo (2014 ; 433) dimana komitmen menurun dan meningkat karena faktor – faktor sebagai berikut :1) Faktor Penghambat, yaitu sikap selalu menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan. 2) Faktor perangsang, yaitu kejelasan dari aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonom bekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian kepada orang lain.

Dari konsep tersebut terlihat bahwa faktor perangsang akan memberikan pengaruh pada komitmen kerja dimana dalam faktor perangsang tersebut terdapat unsure pelatihan yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga berbeda dari hasil temuan peneliti yang dilakukan Harsono (2009) dimana dari peneliti tersebut bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

5. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Variabel Budaya kerja, Motivasi Kerja dan Diklat secara bersama-sama atau siltultan memang berpengaruh sangat signifikan terhadap terhadap komitmen kerja pegawai. Dengan budaya kerja yang baik, motivasi yang kuat serta diberi pelatihan yang baik maka akan memberikan komitmen kerja yang baik dari para pegawai. Secara teori memang seorang pegawai akan memiliki komitmen yang besar dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai pegawai apabila pegawai tersebut merasa nyaman dalam bekerja. 2) Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Indragiri Hulu dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi 0,005 atau lebih kecil dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor Budaya Kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Budaya kerja seperti apapun yang ada didalam lingkungan kerja serta yang tertanam dalam diri pegawai akan memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dengan signifikansi 0,119 atau 11.9 % lebih besar dari 5 %. Artinya motivasi yang terlalu banyak bagi pegawai saat ini belum mempunyai dampak bagi komitmen kerja pegawai. Dengan model sistem kepegawaian saat ini masih belum akan memberikan dampak apapun dengan berbagai macam motivasi yang diberikan kepada pegawai. Kecuali kedepan dengan implementasi UU ASN berkemungkinan dapat memicu motivasi dan komitmen kerja pegawai apabila diberikan beban kerja yang besar, karena beban kerja yang besar akan diimbangi dengan insentif yang besar pula dan penerapan sanksi yang tegas terhadap pegawai. 4) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja. Artinya Diklat yang diberikan kepada pegawai saat ini belum mempunyai dampak bagi komitmen kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh apa-apa terhadap komitmen kerja. Penulis merasa bahwa pelatihan yang diberikan selama ini hanya bersifat seremonial untuk kepentingan kepangkatan tapi makna untuk meningkatkan kinerja dan komitmen tidak memiliki pengaruh. Menurut pegawai semua itu tidak terlepas dari pengaruh iklim demokrasi dan politik yang mempengaruhi sistim kepegawaian saat ini sehingga apapun sulit membuat seorang pegawai untuk berkomitmen kecuali rasa takut untuk dipindah tugaskan pada posisi yang kurang baik.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini, yaitu : 1) Berkaitan dengan fungsi pegawai sebagai pemberi pelayanan public, maka penciptaan budaya kerja yang kondusif diharapkan akan dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam organisasinya. Untuk itu harus ditingkatkan sikap yang saling peduli terhadap hasil karya sesama pegawai sehingga terjalin hubungan yang baik terhadap prestasi yang diperoleh oleh sesama pegawai agar dapat bertukar ilmu atau pengetahuan guna menambah kemampuan. Membangun hubungan yang baik dengan pimpinan dengan cara terbuka dengan permasalahan yang ada, mau menerima masukan dan tidak segan memberikan masukan kepada pimpinan. Begitu juga dengan rekan sejawat, sesama pegawai dan personil yang lain. Dengan menjaga hubungan yang baik dan komunikasi dua arah yang baik dengan pimpinan, rekan sesama pegawai serta personil lain maka akan menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman, sehingga menjadi tradisi dan budaya kerja yang baik dalam organisasi. 2) Berkaitan dengan motivasi kerja maka perlu penerapan dengan segera dan tegas dari UU ASN.

Dengan UU ASN yang ada dimana pekerjaan dinilai dari hasil kerja yang di bebaskan dan diimbangi dengan insentif yang besar pula maka ini dapat menjadi solusi dari motivasi kerja pegawai, namun dalam penerapannya pemerintah harus melakukan dengan sepenuh hati dan setiap pegawai melewatinya dengan jenjang karir yang baik dan transparan. Disamping itu penerapan sanksi yang tegas terhadap pegawai juga dapat diberlakukan dengan adil dan terbuka sehingga motivasi kerja pegawai juga akan semakin baik. Dengan semakin baiknya motivasi maka akan dapat memicu komitmen kerja dari pegawai itu sendiri. 3) Dalam variabel diklat dari kesimpulan yang diperoleh tidak terdapat pengaruh signifikan, artinya diklat yang diberikan selama ini belum memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja. Dilihat dari unsur yang perlu menjadi perhatian bagian kepegawaian adalah Diklat yang diberikan dapat memberikan semangat dan gairah dalam bekerja sehari-hari, Pengetahuan dan wawasan pegawai semakin bertambah dan keinginan dalam melaksanakan tugas semakin kuat. Untuk itu sebaiknya perlu ditinjau metode pelatihan dan materi yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan. Terutama Pelatihan yang diberikan saat pengangkatan pegawai, karena saat itu merupakan dasar dari menciptakan pegawai berkualitas dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. 4) Dalam upaya terus meningkatkan komitmen kerja pegawai maka factor-faktor yang menjadi pengaruh dari komitmen tersebut perlu diperhatikan seperti variabel yang menjadi penelitian ini yaitu, budaya kerja, motivasi dan Diklat. Untuk itu menjaga kesinambungan komitmen tersebut maka perlu dilakukan pembekalan secara berkala terhadap pegawai. Pembekalan dimaksud mengarah pada penciptaan suasana kerja dan organisasi, pelayanan prima dan peningkatan kemampuan pegawai sehingga tercipta karakter pegawai berkualitas dan berwibawa dan berujung pada komitmen mensukseskan kepentingan organisasi.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, Michael, 2006., *Performance Management*, London : Kogam Page Limited.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arwildayanto, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*, Ideaa Publishing, Gorontalo.
- Colquitt, Le Pine. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. McGrawHill. p 462.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2008. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Modul Diklat Prajabatan Goloongan III, LAN, RI Jakarta.
- Husein Umar, 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Jackson, Mathis, 2006, *Human Resource Management*, edisi kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, Marihot, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management, terjemahan*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Nirman, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Penerbit CV. Citra Media, Surabaya
- Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Tugas Dan Fungsi Pokok Dinas Perhubungan
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi Kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1&2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sekaran U, 2006, *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 1 Edisi 4)*, Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Supriyadi dan Triguno, 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, LAN RI
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafiika Persada.