

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II SAMARINDA

Nor Ainun, Suyanto, Akhmadi

Program Manajemen

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Indonesia

norainun28@yahoo.com

*Abstract - Training and organizational commitment have an important role to improve the performance of employees to improve quality Human Resources. The purpose of this study was to determine the effect of training and organizational commitment simultaneously and persial on employee performance. This research is an associative research in which the population and research sample are all employees. The data analysis technique used is the R square test, f test and t test at a significance level of alpha 0.05. Hypothesis testing shows the results of the effect of training on employee performance with a t value of 2,330 at a significant level of 0.024, the effect of organizational commitment to employee performance with a t value of 4,656 at a significant level of 0,000. Thus the hypothesis in this study shows that training and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Samarinda Class II Port Authority and Office. Persial training has a positive and significant effect on employee performance. Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Training; Organizational Commitment; The performance*

*Abstrak - Pelatihan dan komitmen organisasi mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang bermutu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan dan persial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dimana populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji R square, uji f dan uji t pada taraf signifikan alpha 0.05. Uji hipotesis menunjukkan hasil pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 2.330 pada taraf signifikan sebesar 0.024, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t 4.656 pada taraf signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Pelatihan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

*Kata Kunci :Pelatihan; Komitmen Organisasi; Kinerja*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan menjadi peran utama dalam pemberian pelayanan, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia menjadi taruhannya. Aspek pendidikan menjadi salah satu indikator kompetensi dan kualitas itu sendiri. Kompetensi yang dimiliki berdampak pada pemberian pelayanan. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan pelayanan secara baik dan sesuai dengan standar pelayanan yang sudah ditentukan. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai dan komitmen organisasi untuk mencapai hasil serta kinerja pegawai yang maksimal.

Kinerja merupakan ukuran yang menunjukan performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari instansi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui proses kerja. Proses kerja ini dapat menggambarkan pegawai yang memiliki keinginan untuk berprestasi.

Perencanaan karir dan manajemen karir akan memberikan keuntungan bagi pegawai dan instansinya. Melalui program pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, pelatihan dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan berkarir yang lebih baik.

Komitmen organisasi pegawai merupakan rasa identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampilkan oleh pegawai terhadap perusahaan/organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan perusahaan/organisasi. Demikian pula, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan menjadi bagian penting dari anggota perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapat gambaran mengenai hal – hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan Meri Andesta (2015) dimana melakukan penelitian yang berjudul “Pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat RSUD Dorak”. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak Di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Dalam jurnal “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara” oleh Ranty Sapitri, Universitas Riau (2016), menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Deddy Pandaleke (2016) dimana melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Tinjauan Teori Pelatihan**

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas - aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan – kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan dari para pekerja secara perorangan.

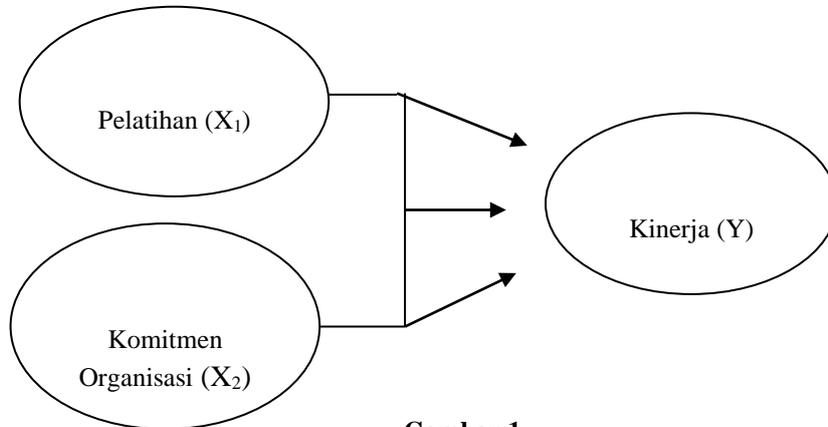
### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan perusahaan. Demikian pula, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan menjadi bagian penting dari anggota perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi pegawai yang kuat akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja adalah melekat dalam diri seseorang atau organisasi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja berorientasi kepada sebuah hasil yang diharapkan bersama sesuai dengan yang sudah direncanakan untuk dilaksanakan dengan sebaik – baiknya dan penuh tanggung jawab serta untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Di samping itu, bentuk dari kinerja adalah adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan sebagai pengendalian terhadap pekerjaan berikutnya. Secara prinsip, kinerja adalah pekerjaan yang berkesinambungan dan terus – menerus yang dilakukan oleh seseorang dan/atau organisasi dengan capaian sesuai dengan yang diharapkan bersama. Menjadikan kinerja yang berkualitas dan memberikan kepuasan terhadap hasil dari kinerja yang dilakukan.

### Model Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

- H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.
- H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.
- H3 : Diduga Pelatihan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif. Dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda yang berjumlah 73 orang,

Penulis akan menggunakan teknik *simple random sampling* yakni sampel acak sederhana karena jumlah populasi dapat dijangkau secara keseluruhan, maka beberapa peserta populasi dijadikan sebagai sampel.

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara – cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian. Salah satu metode analisis data yang dapat diandalkan dalam penelitian adalah formula statistik.

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh / hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent* akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analytis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 23 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi Variabel Bebas
X <sub>1</sub>	=	Pelatihan
X <sub>2</sub>	=	Komitmen Organisasi
e	=	Standard error

### Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### Uji Normalitas

*Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik. (Gozali, dalam buku Widodo (2017))*

#### Uji Multikolinearitas

*Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel tersebut tidak orthogonal, artinya independen sama dengan nol. (Gozali, dalam buku Widodo (2017))*

#### Uji Heteroskedastisitas

*Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda adalah yang heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yakni melihat Grafik Plot, uji Par, uji Glejser, dan uji White. (Gozali, dalam buku Widodo (2017))*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel *Independent* Pelatihan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel *Dependent* Kinerja (Y).

#### Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji signifikan simultan (Uji-f) digunakan untuk melihat apakah variabel *Independent* (Pelatihan dan Komitmen Organisasi) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Dependent* (Kinerja).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel terikat yang diteliti terhadap variabel bebas. Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

**Analisis dan Pembahasan****Pengujian Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,512	0,2609	Valid
2	0,659	0,2609	Valid
3	0,452	0,2609	Valid
4	0,624	0,2609	Valid
5	0,319	0,2609	Valid
6	0,548	0,2609	Valid
7	0,588	0,2609	Valid
8	0,594	0,2609	Valid
9	0,555	0,2609	Valid
10	0,507	0,2609	Valid
11	0,691	0,2609	Valid
12	0,271	0,2609	Valid
13	0,593	0,2609	Valid
14	0,698	0,2609	Valid
15	0,646	0,2609	Valid
16	0,647	0,2609	Valid
17	0,526	0,2609	Valid
18	0,746	0,2609	Valid
19	0,767	0,2609	Valid
20	0,837	0,2609	Valid
21	0,796	0,2609	Valid
22	0,712	0,2609	Valid
23	0,902	0,2609	Valid
24	0,538	0,2609	Valid
25	0,739	0,2609	Valid
26	0,807	0,2609	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS**

Dari Tabel 5.4 tersebut, dapat dilihat item pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner penelitian telah valid sesuai dengan kriteria uji validitas lebih besar dari 0,2609.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian KMO and Bartlett's Test**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.650
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	39.643
	Df	3
	Sig.	.000

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS**

Dari Tabel 5.5 tersebut, dapat dilihat nilai KMO MSA sebesar  $0,650 > 0,50$  dan nilai Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka analisis faktor dalam penelitian ini dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi persyaratan.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Component Matrix**  
**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Pelatihan	.736
Komitmen Organisasi	.835
Kinerja	.869

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Sumber :Hasil Pengolahan SPSS**

Dari Tabel 5.6 tersebut, dapat dilihat nilai Component Pelatihan  $0,736 > 0,50$ , Komitmen Organisasi  $0,835 > 0,50$ , dan Kinerja  $0,869 > 0,50$ , maka analisis faktor dalam penelitian ini dapat dilanjutkan karena component - component sudah memenuhi persyaratan.

#### b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban – jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 5.7 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Kesimpulan
Pelatihan	0,720	0,727	10	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,739	0,751	8	Reliabel
Kinerja	0,886	0,898	8	Reliabel

**Sumber :Hasil Pengolahan SPSS**

Dari Tabel 5.7 berikut dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing – masing variable Pelatihan sebesar  $0,720$ , Komitmen Organisasi sebesar  $0,739$  dan Kinerja sebesar  $0,886$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach Alpha sebesar  $0,60$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80023494
Most Extreme Differences	Absolute	.058

	Positive	.058
	Negative	-.043
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 5.35 tersebut bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 dan nilai signifikan (0,05), karena nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas 0,05 yaitu 0,200, maka hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

**Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Tolerance Value dan VIF**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

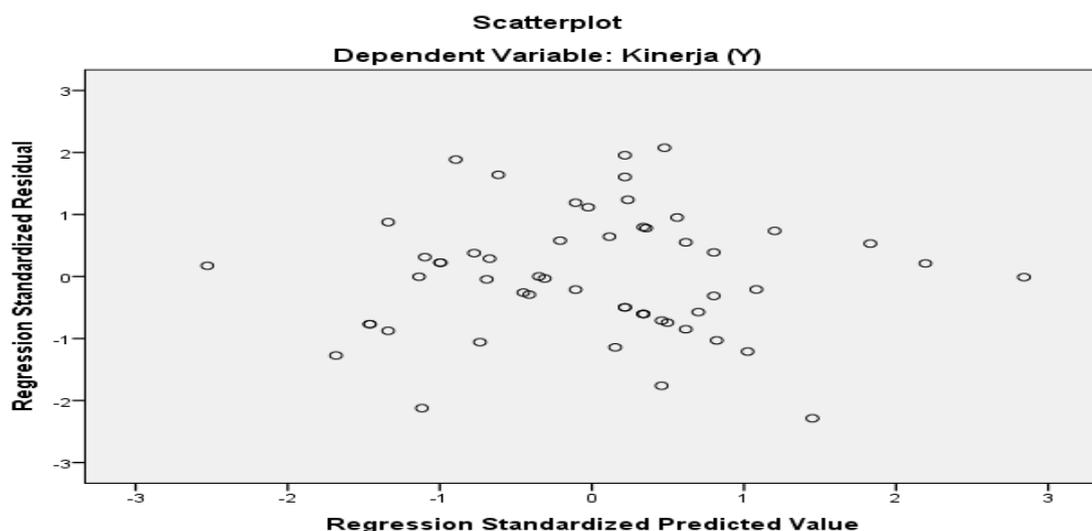
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.632	5.166		.703	.485		
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.304	.131	.261	2.330	.024	.846	1.182
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	.560	.120	.522	4.656	.000	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 5.36 tersebut dapat dilihat bahwa :

1. Nilai VIF dari nilai Pelatihan dan Komitmen Organisasi lebih kecil atau dibawah 5 (VIF < 5) yaitu 1,182. Ini menunjukkan tidak terkena multikoleniaritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance dari Pelatihan dan Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,1 yaitu 0,846. Ini menunjukkan tidak terdapat multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2**  
**Scatterplot Uji Heterokedastisitas**

Pada Gambar 5.1 Grafik Scatterplot terlihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel Pelatihan dan Komitmen Organisasi.

#### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.632	5.166		.703	.485
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.304	.131	.261	2.330	.024
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	.560	.120	.522	4.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.37 tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,330 > 2,007$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,024 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,656 > 2,007$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.
2. Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

#### Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.678	2	171.339	21.042	.000 <sup>b</sup>
	Residual	423.431	52	8.143		
	Total	766.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan Tabel 5.38 tersebut, dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} = 21,042$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel} = 3,175$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,042 > 3,175$ ) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.426	2.854

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>1</sub>)

1. *R Square* sebesar 0,447 berarti 44,7%, artinya hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,7% yaitu memiliki hubungan yang cukup erat.
2. *Standard Error of Estimated* (Standar Deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasi sebesar 2.854 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.
3. *R* sebesar 0,669 atau 66,9% menunjukkan adanya hubungan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda dan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode statistika. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja, sedangkan metode statistik dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.

### Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 55 responden dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan pelatihan, pegawai akan menambah wawasan serta meningkatkan keahliannya yang dapat diaplikasikannya dalam pekerjaannya demi memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna jasa. Maka dari itu Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda harus diberikan pelatihan demi mendorong kinerjanya dalam kantor terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan pemberian pelatihan yang benar, pasti kinerja pegawai juga semakin meningkat.

### Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 55 responden dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan komitmen organisasi, pegawai akan tetap bertahan menjadi anggota kantor dan bertahan tidak meninggalkan kantor untuk mengejar pekerjaan, karena merasa keterlibatannya, dan kesetiaan pada kantor. Maka dari itu Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda harus diberikan penghargaan demi mendorong kinerjanya dalam kantor terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Dengan pemberian penghargaan, pasti kinerja pegawai juga semakin meningkat.

### Pelatihan dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden menunjukkan bahwa kedua variabel yang mempengaruhi Kinerja yaitu, Pelatihan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Dengan hasil tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara bersama-sama kedua variabel, Pelatihan dan Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang diberikan oleh kedua faktor tersebut mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai untuk bekerja secara terorganisir dan sesuai dengan tujuan kantor kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Pelatihan yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dimana dengan Komitmen Organisasi yang tepat maka pegawai akan menunjukkan melalui hasil kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian Uji-F, Pelatihan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda.

**Daftar Pustaka**

- Andesta, Meri. *Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti*, Jurnal FEKON, 2015, Volume 2 No. 1.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012, Penerbit Erlangga, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016, CAPS, Yogyakarta.
- Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, 2017, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, 2015, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Pandaleke, Deddy. *Pengaruh Kompetensi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal EMBA, 2016, Volume 4 No. 2.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, 2017, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 2004, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sapitri, Ranty. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*, Jurnal JOM Fisip, 2016, Volume 3 No. 2.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 2017, Kencana, Jakarta.
- Suharsimi, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, 2018, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, 2017, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.