

## PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Febrita Napitupulu  
S-1 Manajemen  
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya

### Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasinya adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar berjumlah 24 orang. Mengingat jumlah responden kurang dari 100 orang untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis..

Hasil analisis dari regresi linear berganda yaitu  $=5,819 + 0,460X_1 + 0,681 X_2$ , artinya terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah kuat, yaitu  $r = 0,630$ . Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai 63%, dan sisanya 37 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa pelatihan dan komitmen yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis, dimana hasil uji  $f_{hitung} (17,840) > f_{tabel} (3,47)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: Pelatihan, Komitmen dan Kinerja Pegawai

### Abstraction

As for this research problem formula is how training and commitment influence to employee performance at BPJS Ketengakerjaan Pematangsiantar Branch. Research Method used in this writing is library research and field research. Its population is employees BPJS Ketengakerjaan Branch the Pematangsiantar amount to 24 people. Considering responder amount less than 100 people to reply the questionnaires which writer propagate and availability of writer time and also for the accuracy of result of research. Types of data used are qualitative and quantitative data. Sources of data used are primary and secondary data and technique of data collecting by questionnaires, interview and documentation. Then technique analyse the data use the descriptive method qualitative and quantitative descriptive method. The analysis technique used is descriptive qualitative analysis and descriptive quantitative analysis with multiple linear regression, correlation coefficient, coefisient of determination, and hypothesis test.

The results of the analysis of multiple linear regression is  $=6,6 + 0,66X$  meaning there are positive influence between training and commitment to employee performance. The strength of relationship between the variables is strength, that is  $r= 0,630$ . From coefficient determinasi can explainable high and low of employees performance 63%, and the rest 37 % explained by other factor which is not discussed in this research. From result of processing and calculation questionnaires, writer get the conclusion that training and commitment applied by BPJS Ketengakerjaan Branch the Pematangsiantar have an effect on to employees performance. This matter is proved by hypothesis test, where result test the  $f_{hitung} (17,840) > f_{tabel} (3,47)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Keywords: Training, Commitment and the Employee Performance.

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang pengelolaan jaminan sosial yang memberikan perlindungan

bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi dan proses penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan memiliki program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar beralamat di jalan Sakti Lubis No.5 Pematangsiantar.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan sesuatu yang penting untuk selalu ditingkatkan oleh pegawai sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar dinilai dari dimensi KPI (*Key Performance Indicator*) dan KBI (*Key Behaviour Indicator*).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sangat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan tersebut dengan memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, berupaya menyesuaikan metode yang digunakan dengan materi diklat, instruktur yang mempunyai kemampuan baik dalam menyampaikan materi dan metode dalam pelatihan, sarana pembelajaran yang sangat mendukung dengan dilengkapinya peralatan untuk pelatihan serta kondisi lingkungan yang nyaman. Peserta pelatihan yang disesuaikan dengan jenis pelatihan dan mengevaluasi perkembangan pegawai yang mengikuti pelatihan, pegawai diharapkan mampu menerapkan secara optimal pengetahuannya.

Selain pelatihan, variabel lainnya yaitu komitmen juga merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar dapat dilihat dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari instansi, Pegawai menganggap bekerja pada instansi merupakan kesempatan terbaik. Pegawai enggan meninggalkan instansi. Pegawai dengan komitmen tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran pelatihan, komitmen, dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran pelatihan, komitmen, dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap kinerja

pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar yang berada di Jalan Sakti Lubis No. 5 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sebanyak 24 orang. Seluruh karyawan yang berjumlah 24 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebarakan, mengingat jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengelola dan memanfaatkan pengetahuan, bakat serta keterampilan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4), pada dasarnya ada lima jenis yaitu :

- a. Penyediaan staf, merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan tepat pada waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Pengembangan sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
- c. Kompensasi. Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- d. Kesehatan dan keselamatan. Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit fisik atau emosi.
- e. Hubungan keorganisasian dan perburuhan. Hubungan karyawan dengan pihak perusahaan haruslah dijaga dengan baik, agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- c. Kemampuan Instruktur Pelatihan  
Yaitu yang digunakan dalam memberikan pelatihan, mencari sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- d. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran  
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
- e. Peserta Pelatihan  
Harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu sangat penting untuk memperhitungkan dan mengetahui tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
- f. Evaluasi Pelatihan  
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang akan didapat dalam pelatihan, dengan memperhatikan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasai dan nilai akhir.

Menurut peraturan Direksi No. 61 Tahun 2015 tentang Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai ada beberapa faktor yang berperan dalam menunjang kearah keberhasilan pelatihan yaitu antara lain:

Materi Yang Dibutuhkan

- a. Metode Yang Digunakan
- b. Kemampuan Instruktur
- c. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran
- d. Peserta Pelatihan
- e. Evaluasi

### 3. Komitmen

Menurut Robbins dan Timothy (2008:100), komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2010:296), komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Wirawan (2014:713), komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana pegawai mengenal, mengidentifikasi dan memihak kepada suatu organisasi serta berkeinginan tetap tinggal dalam organisasi dan aktif berpartisipasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:101), ada tiga dimensi dalam komitmen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
Yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini akan

## 2. Pelatihan

Menurut Panggabean (2004:41), pelatihan didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Menurut Mathis dan John (2006:301), pelatihan adalah suatu proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:210), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk membekali dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004:240), ada faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam keberhasilan pelatihan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Materi yang dibutuhkan  
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan. Kebutuhan tujuan pelatihan dijelaskan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus dan menyajikan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta latihan.
- b. Metode Yang Digunakan  
Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

- berpengaruh apabila keterlibatan dalam organisasi menjadi bukti pengalaman yang memuaskan.
- b. **Komitmen Berkelanjutan** (*Continue Commitment*)  
Yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan pada biaya yang dikeluarkan karena berhentinya pekerja dari organisasi. Komitmen ini akan berpengaruh pada saat individu tersebut melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.
- c. **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*)  
Yaitu keterlibatan perasaan pekerja dengan tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

#### 4. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan atau dicapai oleh individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah diharapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Menurut Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. **Kuantitas dari hasil**  
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
- b. **Kualitas dari hasil.**  
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan .

- c. **Ketepatan waktu dari hasil**  
Ketepatan di sini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggat waktu yang disediakan.
- d. **Kehadiran**  
Yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- e. **Kemampuan bekerja sama**  
Yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan surat Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan No: B/2892/032017 pada tanggal 07 Maret 2017, kinerja pegawai dinilai dari dua aspek:

- a. **KPI (*Key Performance Indicator*)**  
Merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja atau tingkat keberhasilan perusahaan/unit kerja/jabatan berorientasi terhadap target baik dalam aspek keuangan maupun non keuangan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien guna memenuhi harapan *stakeholder*, adapun unsur KPI (*Key Performance Indicator*) yaitu:
- 1) **Perspektif Keuangan (*Finacial*)** merupakan ukuran kinerja yang menggambarkan keberhasilan perusahaan dan menggariskan upaya yang harus dilakukan untuk dapat berhasil dari sisi keuangan dimata para *stakeholder*.
  - 2) **Perspektif Pelanggan (*Customer*)** merupakan ukuran kinerja yang menggambarkan keberhasilan organisasi dengan menggunakan sudut pandang pelanggan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pelanggan menilai produk atau jasa yang akan memberikan keuntungan dan harapan yang lebih besar bagi perusahaan.
  - 3) **Perspektif Proses Internal** merupakan ukuran kinerja yang menggambarkan serangkaian aktifitas yang ada dalam proses bisnis organisasi secara internal agar mampu berjalan secara efisien, efektif dan optimal dalam mencapai sasaran dan harapan.
  - 4) **Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan** adalah ukuran kinerja yang berfokus pada sumber daya, khususnya pengembangan SDM yang ada di dalam organisasi agar mampu menghasilkan SDM yang kompeten dan menghasilkan kinerja yang prima bagi perusahaan.
- b. **KBI (*Key Behaviour Indicator*)**  
Merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja atau tingkat keberhasilan seseorang yang berorientasi terhadap perilaku untuk mencapai tingkat kemahiran atau tuntutan kompetensi dari suatu jabatan.  
Adapun unsur KBI (*Key Behaviour Indicator*):

- 1) Berorientasi Kepada Prestasi (*Achievement Orientation*)  
Derajat kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga ia terdorong berusaha untuk memenuhi sasaran kerja yang telah ditetapkan dan bekerja dengan lebih baik atau diatas standar.
- 2) Profesionalisme (*Professionalism*)  
Perilaku atau sikap yang ditunjukkan individu untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional guna menunjang kelancaran kerjanya. Seseorang harus mampu bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Keunggulan Pelayanan (*Customer Service Excellence*)  
Upaya yang ditunjukkan dalam memahami dan bertindak untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan serta ketepatan penyampaiannya agar dapat memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan.
- 4) Pembelajaran dan Perbaikan (*Continous Learning & Improvement*)  
Kondisi dimana individu memiliki kemauan untuk terus belajar, berkembang dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Setiap pegawai dituntut untuk selalu memiliki sikap untuk selalu terus belajar dan memperbaiki kinerja agar lebih baik lagi.
- 5) Membangun Sinergi (*Synergy Building*)  
Sikap yang ditunjukkan individu dalam membangun hubungan kerjasama internal yang produktif antar sesama rekan kerja serta kemitraan yang harmonis dengan pelanggan. Saling menghargai perbedaan ide, pendapat dan bersedia saling berbagi serta melengkapi perbedaan untuk mencapai hasil yang lebih besar.

### 5. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan atau organisasi memberikan pelatihan dengan tujuan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan yang efektif dan efisien tentu saja dapat mewujudkan hal itu.

Menurut Handoko (2014:110), mengemukakan bahwa program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Melalui proses latihan tersebut karyawan akan merasa mendapat kepercayaan dan pengetahuan mengenai kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen pegawai. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi

terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara pelatihan dan komitmen dengan kinerja. Dengan diberikannya pelatihan pegawai akan memiliki *knowledge, skill* yang lebih daripada sebelumnya. Hal ini berdampak pada kecakapan mereka dalam menghadapi situasi kerja. Kecakapan dalam menghadapi situasi kerja tentu saja menimbulkan kinerja yang baik. Dan begitu juga dengan komitmen. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan berusaha memberikan hasil kerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisa

#### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.**

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Rendah (SR)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB) / Rendah (R)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB) / Cukup Tinggi (CT)
3,41 – 4,20	Baik (B) / Tinggi (T)

4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB) / Sangat Tinggi (ST)
-------------	---------------------------------------

Sumber: Data diolah

### 1. Pelatihan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dimensi pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan.

Materi yang dibutuhkan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai dengan memberikan materi yang *up to date*. Metode yang digunakan, yaitu dengan menyesuaikan metode yang digunakan dengan materi dan cara belajar para peserta. Kemampuan instruktur pelatih, instruktur yang memiliki pengalaman dan wawasan luas sehingga mampu menguasai materi yang akan disampaikan dan mampu memotivasi para peserta.

Sarana atau dasar prinsip-prinsip pembelajaran, dengan menyediakan fasilitas lengkap seperti peralatan yang akan digunakan dalam pelatihan, kondisi lingkungan diklat yang bersih dan nyaman, serta menjaga kedisiplinan pegawai selama mengikuti diklat. Peserta pelatihan, dimana pegawai yang menjadi peserta pelatihan mampu memahami materi yang disampaikan dengan baik, dan berusaha serius dalam setiap pelatihan. Evaluasi pelatihan, dimana pegawai merasakan mengalami peningkatan *skill* dan kemampuannya., namun masih adanya pegawai yang belum mampu menerapkan secara optimal pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai pelatihan dari dimensi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan mendapat nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi materi yang dibutuhkan dengan indikator kesesuaian materi yang disajikan dengan kebutuhan peserta. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi evaluasi pelatihan dengan indikator kemampuan pegawai dalam menerapkan secara optimal pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2. Komitmen Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar

Komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam suatu organisasi untuk bertekad berjerih payah, berkorban, bertanggung jawab, memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan tetap untuk tinggal dalam organisasi dan aktif berpartisipasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Pada komitmen afektif dapat dilihat bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar merasa bangga menjadi bagian dari instansi, namun masih ada pegawai yang kurang bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kemajuan instansi. Pada dimensi komitmen berkelanjutan dapat dilihat bahwa pegawai merasa rugi meninggalkan instansi karena kebutuhan pegawai untuk tetap bekerja pada instansi dan menganggap bekerja pada instansi merupakan kesempatan terbaik. Pada dimensi komitmen normatif dapat dilihat bahwa pegawai enggan menerima tawaran dari perusahaan lain, pegawai juga berkeinginan melanjutkan sisa karirnya di instansi serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai komitmen yang dilihat dari meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mendapat nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33 dengan kriteria jawaban sangat tinggi pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kebanggaan menjadi bagian dari instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban cukup tinggi pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi.

### 3. Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar dinilai dari dimensi KPI (*Key Performance Indicator*) dan KBI (*Key Behaviour Indicator*).

Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar berupaya dalam meningkatkan keberhasilan instansi, dengan merealisasikan peroleh iuran sesuai yang diharapkan instansi, serta berupaya menciptakan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan. Mendukung pegawai untuk mengembangkan keahliannya dengan memberikan berbagai pelatihan guna

menghasilkan kinerja yang optimal. Para pegawai menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, memberikan pelayanan terbaik. Misalnya selalu menangani keluhan pelanggan, bersabar dalam menangani pelanggan dan selalu berupaya menjadikan para pelanggan nyaman berada disana.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kinerja pegawai dari dimensi KPI (*Key Performance Indicator*) dan KBI (*Key Behaviour Indicator*) memperoleh rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 pada dimensi KBI (*Key Behaviour Indicator*) dengan indikator sikap profesional yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja di instansi. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,33 berada pada dimensi KBI (*Key Behaviour Indicator*) dengan indikator partisipasi pegawai dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Fungsi dari analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh yang terjadi di antara kedua variabel. Selain itu analisis regresi juga berfungsi sebagai penunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat apakah ada pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar digunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 2**  
Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5,819	11,229	
1 Pelatihan	,460	,129	,493
Komitmen	,681	,187	,502

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai  
Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 21 (2017)

Berdasarkan hasil penelitian tabel 2 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 5,819 + 0,460X_1 + 0,681X_2$ , artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.

### 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui analisis korelasi dengan rumus sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,630	,594	3,611

a. *Predictors:* (Constant), Komitmen, Pelatihan

b. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 21 (2017)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3, diperoleh r sebesar 0,793, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Berdasarkan tabel 18 selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) = 0,630, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sebesar 63% dapat dijelaskan oleh pelatihan dan komitmen sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi dan lain-lain.

### 3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kualitas pelayanan dan harga) berpengaruh terhadap variabel terikat (keputusan pembelian) secara bersama-sama atau simultan. Yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika tingkat signifikan dibawah 5% atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4**  
Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$   
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465,177	2	232,588	17,840	,000 <sup>b</sup>
Residual	273,782	21	13,037		
Total	738,958	23			

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen, Pelatihan

Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS Versi 21 (2017)

Berdasarkan table 4 di atas diperoleh hasil  $f_{hitung}$  dengan  $df = n-k-1$  (24-2-1=21) sebesar 17,840, sedangkan  $f_{tabel}$  (0,05; 2 vs 21) sebesar 3,47 atau dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kualitas pelayanan dan harga yang diuji berpengaruh terhadap keputusan pembelian pelanggan. Jika tingkat signifikansi dibawah 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 5**  
Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
(Constant)	,518	,610
1 Pelatihan	<b>3,574</b>	<b>,002</b>
Komitmen	<b>3,639</b>	<b>,002</b>

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai  
Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 21 (2017)

Dari tabel 5 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pelatihan sebesar  $3,574 > t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  ( $24-2-1$ ) sebesar 2,079 atau taraf signifikansi  $0,002 < \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel komitmen sebesar  $3,639 > t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  ( $24-2-1$ ) sebesar 2,079 atau taraf signifikansi  $0,002 < \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa aspek walau dinilai baik namun masih ada di bawah rata-rata.

Dimensi pertama yang berada di bawah rata-rata terdapat pada dimensi metode yang digunakan pada indikator kesesuaian metode yang digunakan dengan cara belajar pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan lagi dengan cara instruktur melakukan pendekatan dan observasi tentang tipe belajar peserta di awal pelatihan serta menciptakan metode yang bervariasi dalam setiap pelatihan agar tidak

monoton. Pada dimensi peserta pelatihan dengan indikator tingkat keseriusan selama mengikuti diklat diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai sebaiknya lebih meningkatkan keseriusannya dalam mengikuti setiap diklat dan pimpinan memberikan motivasi serta dorongan yang lebih baik lagi kepada pegawai bahwa diklat sangat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Pada indikator pemahaman pegawai terhadap materi diklat diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dioptimalkan dengan cara materi disampaikan dengan penyampaian yang baik dengan contoh kasus yang sesuai dengan materi untuk mempermudah memahami materi.

Pada dimensi evaluasi pelatihan dengan indikator tingkat keterampilan setelah mengikuti pelatihan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya instansi melakukan pengawasan dan menilai kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mendukung pegawai untuk meningkatkan keterampilannya. Pada indikator kemampuan menerapkan secara optimal pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkannya pegawai lebih fokus dalam mengikuti pelatihan dan pimpinan memotivasi setiap pegawainya untuk mampu meningkatkan dan menerapkan kemampuannya.

Dari hasil evaluasi pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah di kategorikan baik. Walau demikian, pegawai yang mengikuti pelatihan perlu meningkatkan keseriusannya agar mampu memperoleh pemahaman dan hasil yang baik.

### b. Komitmen pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban tinggi. Namun ada beberapa aspek walau dinilai baik namun masih ada di bawah rata-rata.

Yang pertama dimensi komitmen afektif pada indikator kebahagiaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban tinggi. Untuk mengoptimalkan hal ini instansi meningkatkan motivasi pegawai, pimpinan memberikan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas, dan memberikan pujian serta penghargaan yang adil kepada setiap hasil kerja yang dilakukan pegawai. Pada



indikator kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kemajuan instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,37 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Untuk memperbaiki hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa instansi adalah benar-benar milik mereka sehingga pegawai juga akan berupaya memprioritaskan pekerjaan demi tercapainya tujuan instansi.

Pada indikator kepedulian terhadap masalah yang ada pada instansi diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengoptimalkan hal tersebut dengan mengajak pegawai untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan masalah, serta pegawai dilibatkan dalam setiap kegiatan yang ada pada instansi, dengan demikian mereka akan menganggap bahwa mereka diakui sebagai bagian dari organisasi sehingga lebih peka dan peduli terhadap permasalahan yang dihadapi. Pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator kerugian yang dirasakan apabila meninggalkan instansi diperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara meningkatkannya pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan setiap pegawai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan motivasi yang tinggi dan adil kepada setiap pegawai.

Dari hasil evaluasi komitmen pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah di kategorikan tinggi. Walau demikian, masih perlu meningkatkan komitmen afektif dengan menciptakan rasa memiliki yang tinggi dalam diri pegawai serta memberikan motivasi yang adil kepada setiap pegawai.

### **c. Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar**

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator yang masih berada dibawah rata-rata, seperti pada dimensi KPI (*Key Performance Indicator*) dengan indikator pemahaman pegawai terhadap kebutuhan pelanggan diperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk mengatasinya pegawai sebaiknya meningkatkan kemauan untuk belajar dari orang lain dan berusaha mengetahui apa yang menjadi kebutuhan pelanggan. Pegawai juga sebaiknya lebih memberi perhatian/kemauan terutama untuk pelanggan yang masih awam terhadap informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada dimensi KBI (*Key Behaviour Indicator*) pada indikator sikap pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang banyak diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai sudah terbiasa dengan bidang pekerjaannya dan tidak menjadikannya sebagai beban. Untuk mengoptimalkan hal ini pegawai lebih menguasai pekerjaannya dan saling membantu ketika volume pekerjaan meningkat dan menyelesaikannya dengan baik tanpa menunda-nunda agar hasilnya agar mendapatkan hasil yang baik. Pada indikator konsistensi pegawai dalam menangani dan memanfaatkan jam kerja secara optimal diperoleh nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, karena pegawai di tuntut untuk menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengoptimalkannya, pimpinan lebih mengawasi pekerjaan pegawai dan pegawai memegang teguh tugas dan tanggung jawab jabatan yang diembannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Pada indikator kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan membangun hubungan kerja sama diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pegawai harus lebih menyadari kerjasama yang baik dapat mempercepat terselesainya suatu pekerjaan dan dapat menumbuhkan hubungan yang baik antar pegawai. Pada indikator partisipasi pegawai dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkannya pegawai menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja, berbagi pengalaman dengan rekan kerja dan saling mendukung demi keberhasilan bersama dalam mencapai tujuan instansi.

Dari hasil evaluasi kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sudah di kategorikan baik. Namun dalam hal pengoptimalan kinerja pegawai perlu dilakukan. Sebaiknya pegawai meningkatkan hubungan yang harmonis dengan pegawai lain dan selalu membangun hubungan kerjasama yang baik demi mencapai keberhasilan bersama dalam pencapaian tujuan instansi.

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pelatihan diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,09 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 pada dimensi materi yang dibutuhkan dengan indikator kesesuaian materi yang disajikan dengan kebutuhan peserta. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 pada dimensi evaluasi

- pelatihan dengan indikator kemampuan dalam menerapkan secara optimal pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33 pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kebanggaan menjadi bagian dari instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,37 pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kemajuan instansi.
  - c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,04 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 pada dimensi KBI (*Key Behaviour Indicator*) dengan indikator sikap profesional yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja di instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,33 pada dimensi KBI (*Key Behaviour Indicator*) indikator partisipasi pegawai dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja.
  - b. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $= 5,819 + 0,460X_1 + 0,681X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.
  - c. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,793, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelatihan ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,630, artinya baik tidaknya kinerja pegawai ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar sebesar 63% dapat dijelaskan oleh pelatihan ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
  - d. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji  $F$ , diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,840 >  $F_{tabel}$  dengan (0,05 ; 2 vs 21) sebesar 3,47 atau dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.
  - e. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  (pelatihan) sebesar 3,574 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (24-2-

1=21) sebesar 2,079 atau taraf signifikan 0,002 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  (komitmen) sebesar 3,639 > dari  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$ , (24-2-1=21) sebesar 2,079 atau taraf signifikan 0,002 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.

## 2. Saran

- a. Untuk mengoptimalkan pelatihan pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan dukungan dan memotivasi para pegawai agar mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menunjang peningkatan kinerjanya, dan pegawai yang mengikuti pelatihan agar meningkatkan keseriusannya ketika mengikuti pelatihan serta berupaya meningkatkan keterampilannya.
- b. Untuk meningkatkan komitmen pegawai, sebaiknya instansi meningkatkan motivasi pegawai, memberikan pujian serta penghargaan yang adil kepada setiap hasil kerja pegawai, meningkatkan rasa memiliki yang tinggi dalam diri pegawai sehingga pekerjaan juga menjadi prioritas pegawai, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai merasa betah bekerja di instansi.
- c. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pegawai memanfaatkan waktu dengan baik dan maksimal, pegawai membangun hubungan yang harmonis, bekerjasama yang baik dengan pegawai yang lain dan saling mendukung demi mencapai keberhasilan bersama dalam mencapai tujuan instansi dengan baik.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2006, **Human Resources Management**, Edisi sepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar No. 61 Tahun 2015 tentang **Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai**.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Surat Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan No: B/2892/032017.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Edisi Pertama, Cetakan 1. Jakarta : Kencana.
- Wirawan. 2014. **Kepemimpinan**. Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.