



PAPER – OPEN ACCESS

Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara)

Author : Yani Syofiana
DOI : 10.32734/lwsa.v1i1.166
Electronic ISSN : 2654-7058
Print ISSN : 2654-7066

Volume 1 Issue 1 – 2018 TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social and Arts



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).
Published under licence by TALENTA Publisher, Universitas Sumatera Utara



Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara)

Yani Syofiana^a, Ritha F. Dalimunthe^b, Prihatin Lumbanraja^b

^aAlumni Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU

^bDosen Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU

rithadalimunthe@gmail.com, titinlumbanraja@yahoo.com

Abstract

Human Resources plays an important role in the development of an institution or organization in the future. Organizational commitment associated with the desire to give all of his employees, a form of devotion, and feel themselves part of an organization that is indicated by the desire to work as well as possible and have a high loyalty help achieve organizational goals. If the employee already has a commitment to the institution then these employees will continue to fight for the institution's goals. One form that can be carried out by the institution or organization in helping achieve their organizational commitment through their training, intrinsic compensation, as well as non-physical work environment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training, compensation intrinsic and non-physical work environment on the organizational commitment to employees LPMP North Sumatra Province. This research is a quantitative and descriptive nature of this research is the explanation (explanatory research). The population in this study as many as 121 employees and a sample of this research is all the population will be observed (census study). Analysis of data using multiple linear regression analysis. The results showed first that the partial training positive and significant effect on organizational commitment, both that partial compensation intrinsically positive and significant effect on organizational commitment, the third that the partial work environment non-physical influence positively and significantly related to organizational commitment, the four that simultaneously training, compensation intrinsic and non-physical work environment positive and significant effect on organizational commitment of employees LPMP North Sumatra Province

Keywords: Training, Intrinsic Compensation, Non Physical Work Environment, Commitment Organizational.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam perkembangan suatu lembaga atau organisasi pada masa mendatang. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu lembaga atau organisasi tergantung oleh kemampuan SDM atau pegawai yang tersedia pada lembaga atau organisasi tersebut.

SDM dituntut agar terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam lembaga atau organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan pegawai dalam memberikan segala kemampuannya, wujud pengabdian, dan dirinya merupakan bagian dari suatu organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya serta memiliki loyalitas yang tinggi membantu pencapaian tujuan organisasinya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Utara yang merupakan organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia terutama dari sektor pendidikan, perputaran pegawai lembaga tidak terlalu besar dan relatif rendah. Hal ini mengindikasikan komitmen yang tinggi terhadap lembaga oleh para pegawainya.

Pada umumnya pegawai negeri sipil (PNS) pada lembaga tersebut lebih memilih bertahan untuk bekerja dilembaga tempatnya bekerja karena merasa membantu dalam merealisasikan visi dan misi lembaga tersebut dan juga menjadi bagian dari tanggung jawab pegawai dalam mewujudkannya.

Komitmen yang dimiliki para PNS tersebut merupakan hal yang harus dijaga oleh pihak lembaga agar motivasi para PNS terus terjaga dan bekerja dengan maksimal untuk mewujudkan visi dan misi lembaga.

Riley (2006) bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen organisasional pegawai dapat ditunjukkan dengan peran serta pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai sehari-hari. Capaian tugas masing-masing pegawai berbeda sesuai dengan seberapa besar komitmen pegawai tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya. Demikian pula untuk pemanfaatan waktu bekerja pegawai. Ada pegawai yang datang tepat waktu tapi tidak maksimal ketika melaksanakan tugasnya, sementara itu ada pegawai yang tidak datang tepat waktu namun maksimal dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk melihat komitmen organisasional pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara maka dilakukan studi pendahuluan atau pra survey pada 30 (tiga puluh) orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Pra Survey Komitmen Organisasional Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Utara

NO	Pernyataan Identifikasi Komitmen Organisasional	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Komitmen Afektif	83,33	16,67
2	Komitmen Kontinuan	93,33	6,67
3	Komitmen Normatif	76,67	23,33

Sumber : Data primer, 2016, data diolah

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa 83,33% pegawai menyatakan setuju terhadap pernyataan komitmen afektif yaitu saya memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi untuk melanjutkan keanggotaannya di LPMP Provinsi Sumatera Utara. Untuk dimensi komitmen kontinuan sebesar 93,33% setuju dengan pernyataan bahwa saya membutuhkan organisasi sebagai tempat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai menyatakan akan tetap bekerja di LPMP Provinsi Sumatera Utara karena pegawai tersebut merasa rugi bila meninggalkan LPMP Provinsi Sumatera. Dimensi komitmen normatif sebesar 76,67% pegawai menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu bertanggungjawab dan berusaha maksimal menyelesaikan kewajiban. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan pegawai memiliki komitmen normatif lebih rendah bila dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen kontinuan. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai di LPMP Provinsi Sumatera Utara tetap ingin bertahan di lembaga tersebut namun terkadang kurang didukung oleh rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan kewajiban lembaga.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa suatu organisasi atau lembaga dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau pegawainya. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila pegawai bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau lembaga. Hal ini tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler (2007), menyatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik.

Berkaitan untuk mendapatkan pencapaian komitmen organisasional yang optimal dari para pegawainya, maka lembaga diharapkan dapat membuat suasana lingkungan kerjayang nyaman bagi para

pegawainya agar mereka dapat fokus terhadap tujuannya dan tujuan lembaga. Salah satu bentuk yang dapat dilakukan oleh pihak lembaga atau organisasi dalam membantu pencapaian komitmen organisasionalnya melalui adanya pelatihan. Pelatihan dalam suatu organisasi merupakan upaya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Pelatihan merupakan unsur penting dalam pengembangan pegawai. Pelatihan yang kompleks dapat diberikan dalam membantu pegawai mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dana merupakan hal yang krusial dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pihak lembaga. Kegiatan pelatihan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan pengetahuan serta potensi yang dimilikinya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik di masa yang akan datang (Rachmawati, 2008). Dalam kaitan dengan pelatihan yang dilakukan oleh pihak LPMP Provinsi Sumatera Utara, bentuknya secara jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Diklat yang Dilakukan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumut

NO	Bidang Diklat	Unit Kerja Peserta	Ket
1	Diklat SAI	Subbag Umum	Sesuai
2	Diklat RKAKL	Subbag Umum	Sesuai
3	Diklat Administrasi Kepegawaian	Subbag Umum	Sesuai
4	Diklat Analisis Kepegawaian	Subbag Umum	Sesuai
5	Diklat Admin e-PUPNS	Subbag Umum	Sesuai
6	Diklat Penyelenggaraan	Subbag Umum	Tidak Sesuai
7	Diklat Instruktur SBSNP	Seksi PMS	Tidak Sesuai
8	Diklat TOT Program SBSNP	Seksi PMS	Sesuai
9	Diklat Evaluasi Penyelenggaraan SBSNP	Seksi PMS	Sesuai
10	Diklat Class Digital	Seksi PMS	Tidak Sesuai
11	Diklat Instruktur Calon Kepala Sekolah	Seksi FPMP	Sesuai
12	Diklat Pengenalan Bhs Inggris Kepegawaian	Seksi PMS	Tidak Sesuai
13	Diklat TOT Peningkatan Kinerja Pegawai	Subbag Umum	Sesuai
14	Diklat Analisis Jabatan	Seksi PMS	Tidak Sesuai
15	Diklat Instruktur Kurikulum Nasional	Seksi FPMP (Widyaiswara)	Sesuai
16	Diklat Teknis Pelaksanaan Kurikulum Nasional	Seksi FPMP	Sesuai

Sumber: Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Utara, 2016

Tabel 2. menunjukkan keikutsertaan pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara sebagai peserta diklat yang diselenggarakan oleh pihak lain selama kurun waktu tahun 2015. Sebanyak 31,25% penugasan pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara dalam mengikuti diklat yang diselenggarakan pihak lain tidak tepat sasaran. Berdasarkan hal tersebut kontribusi pelatihan (diklat) yang kurang produktif, dimana hasil diklat yang dicapai dengan harapan yang diinginkan oleh pihak lembaga dengan penyelenggaraan diklat tersebut tidak optimal.

Tabel 4. Kompensasi Intrinsik pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumut.

NO	Keterangan	Bentuk Kompensasi
1	Pencapaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	Promosi Jabatan Fungsional
2	Kegiatan rutin dengan dana Anggaran Lembaga	Peran serta (keterlibatan) sebagai panitia kegiatan
3	Kegiatan dengan dana di luar Anggaran Lembaga	Peran serta (keterlibatan) sebagai panitia kegiatan

Pada Tabel 4. disajikan bentuk-bentuk kompensasi intrinsik yang terdapat di LPMP Provinsi Sumatera Utara. Bentuk kompensasi instrinsik yang diberikan oleh pihak LPMP Provinsi Sumatera Utara, relatif masih belum merata dan adil dirasakan oleh para pegawai (PNS). Jika dihubungkan dengan pencapaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dapat dikatakan bahwa hal tersebut wajib harus dilakukan oleh pegawai. Demikian juga halnya dengan peran serta pegawai pada kegiatan rutin dengan anggaran lembaga, hal yang sangat dirasakan dalam lembaga adalah tidak meratanya peran serta yang diberikan kepada pegawai oleh karena adanya subjektivitas dari pihak atau bagian yang menyelenggarakan kegiatan, sehingga terkesan memilih-milih pegawai mana saja yang dapat diajak dalam bekerja sama.

Penelitian ini mengidentifikasi tingkat setuju responden terhadap kompensasi intrinsik yang terdapat pada pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara dengan studi pendahulu atau pra survey yang dilakukan terhadap 30 pegawai.

Tabel 5.Pra Survey Kompensasi Intrinsik Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumut

NO	Pernyataan Identifikasi Kepuasan Kompensasi Intrinsik	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Penyelesaian Pekerjaan	66,67	33,33
2	Pencapaian Prestasi	53,33	46,67
3	Otonomi	80	20
4	Pertumbuhan Pribadi	86,67	13,33

Berdasarkan Tabel 1.5. diketahui sebesar 66,67% pegawai setuju terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Pegawai di LPMP Provinsi Sumatera Utara ingin selalu berusaha agar semua pekerjaan yang telah dibebankan sesuai dengan SKP dapat diselesaikan dengan baik. Untuk dimensi pencapaian prestasi kerja terdapat 53,33% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak melakukan usaha maksimal dalam memenuhi dan menyelesaikan beban kerja yang diembannya sesuai dengan SKP yang ada. Sedangkan untuk dimensi otonomi bekerja pegawai terdapat 80% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa saya selalu berkeinginan dilibatkan dalam setiap pekerjaan. Pegawai LPMP Provinsi Sumatera ingin selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan yang ada. Keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan organisasi berbanding lurus dengan income yang akan diterima oleh pegawai tersebut. Dimensi pertumbuhan pribadi menunjukkan hasil sebesar 86,67% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa saya berkeinginan mengembangkan kompetensi dan jabatan sesuai dengan capaian prestasi kerja.

Hal lain yang berkaitan dengan komitmen organisasional adalah dari sisi lingkungan kerja non fisik lembaga atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kecenderungan permasalahan yang timbul diantara para pegawai (PNS) adalah keluhan tentang bidang tugasnya atau pekerjaannya, tidak mengikuti kebijakan dan aturan yang telah dibuat, mengelakkan diri dari tanggungjawab pekerjaannya, kurang porsi pelatihan yang menjadi prioritas kebutuhan lembaga/organisasi terutama dalam hal kesesuaian materi diklat yang disampaikan, kemampuan para instruktur dan juga fasilitas yang tersedia dalam diklat menjadi hal-hal krusial dalam proses pengembangan para pegawai. Perubahan yang dimaksud tidak hanya sesuai dengan perannya saja, namun diharapkan lebih mencurahkan segala potensi yang dapat dikembangkan dari pegawai tersebut, seperti pengembangan kemampuan hard skill para pegawaidan juga ditunjang softskill yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas-tugasnya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Tabel 6.Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Utara

NO	Pernyataan Identifikasi Kepuasan Lingkungan Kerja Non Fisik	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Lingkungan Sosial	50	50
2	Status Sosial	36,67	63,33
3	Hubungan kerja dalam organisasi	60	20
4	Sistem Informasi	63,33	36,67

Sumber : Data primer, 2016, data diolah

Berdasarkan Tabel 1.6. diketahui sebesar 50% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa suasana kerja terjalin dengan baik. Artinya setengah dari pegawai di LPMP Provinsi Sumatera sudah merasa nyaman dengan suasana kerja yang terjalin, sedangkan setengah lainnya masih merasa tidak nyaman dengan lingkungan sosial organisasi. Suasana kerja yang tidak baik akan menyebabkan ketidaknyaman pegawai dalam bekerja. Untuk dimensi status sosial sebesar 36,67% pegawai setuju dengan pernyataan saya memiliki wewenang dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan. Pegawai merasa tidak memiliki wewenang dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan yang diampu. Biasanya di LPMP Provinsi Sumatera Utara yang memiliki wewenang dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan hanyalah berada di tangan pejabat struktural. Sedangkan untuk jabatan lainnya sedikit sekali yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan lembaga. Untuk dimensi hubungan kerja dalam organisasi sebesar 60% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai ataupun atasan saya. Artinya hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai atau hubungan kerja antara pegawai dengan atasan sudah mulai baik. Walaupun masih ada pegawai yang merasa bahwa hubungan antara sesama pegawai dan hubungan dengan atasan masih belum terjalin dengan baik. Untuk dimensi sistem informasi sebesar 63,33% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa komunikasi kerja diantara pegawai sudah terjalin dengan baik. Artinya dalam menyelesaikan suatu tugas sudah mulai terjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil judul: —Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional(Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara).

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional pada pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pada pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional pada pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi intrinsik,dan lingkungan kerja non fisik secara bersama terhadap komitmen organisasional pada pegawai LPMP Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi lembaga, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi lembaga dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola lembaga di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2. Bagi fakultas

Menambah referensi bacaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia akademik mengenai sumber daya manusia tentang pelatihan, kompensasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional serta diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama.

3. Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dalam dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasional

Komitmen sebagai perwujudan dari kerelaan seseorang untuk melakukan pengikatan diri terhadap suatu organisasi dikarenakan telah mempertaruhkan pengorbanannya kepada organisasi yang tidak mungkin untuk didapat kembali. Menurut Becker (2008), komitmen merupakan usaha sosial yang dilakukan seseorang secara tetap karena khawatir akan kehilangan yang telah dipertaruhkannya selama bekerja di perusahaan. Taruhan ini bisa berupa waktu, usaha, uang, status, keterampilan serta fasilitas yang diperoleh dari perusahaan. Luthan (2010) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008), ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective*)

Didalam komitmen afektif ada ikatan emosional karyawan kepada organisasinya, yang dinyatakan dengan identifikasi dan keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya (*wants to*).

2. Komitmen Kontinuan (*continuance*)

Komitmen kontinuan mengacu pada kesadaran atas kerugian yang akan ditanggungnya bila meninggalkan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuan kuat dasarnya adalah mereka mempunyai kebutuhan untuk melakukannya (*need to*).

3. Komitmen Normatif (*normative*)

Definisi ini mengandung pengertian bahwa individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka seharusnya atau sepatutnya (*ought to*) tetap tinggal dalam organisasinya.

2.2 Pelatihan

Dessler (2009) berpendapat bahwa pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Panggabean (2008) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu. Veithzal (2004:240) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan keberhasilan proses pendidikan dan latihan, yaitu:

1. Materi yang Dibutuhkan

Kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab semakin bermateri suatu pelatihan maka materi yang disampaikan semakin mengoptimalkan manfaat dari pelatihan yang berarti semakin efektif pula pelatihan yang dilaksanakan.

2. Metode yang Digunakan

Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan.

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Pelatih dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan beragam pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, bahwa —Pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

Sarana atau prinsip pembelajaran merupakan pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Keberadaan peserta pelatihan sangat penting. Hal-hal yang perlu diperhatikan dari peserta pelatihan adalah latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

2.3 Kompensasi Intrinsik

Mangkunegara (2008:84) menyatakan Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterimakan karena suatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggungjawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas.

Gibson (2005) bahwa kompensasi instrinsik terdiri dari:

1. Penyelesaian Pekerjaan
Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.
2. Pencapaian Prestasi
Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal).
3. Otonomi
Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.
4. Pertumbuhan Pribadi
Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya.

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

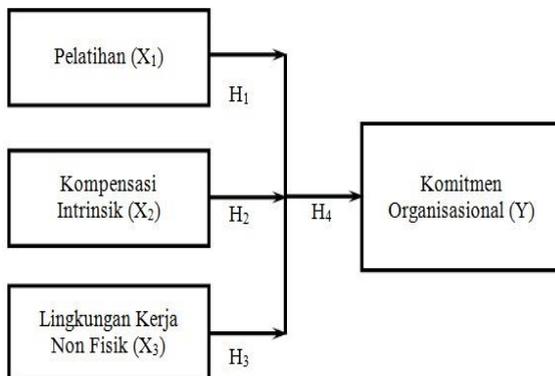
Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pada umumnya juga menginginkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka dalam mendukung kinerja yang ingin dicapainya. Wursanto (2009) lingkungan kerja psikis didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001), —Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan || .

Subroto (2005) berpendapat bahwa hal berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. Faktor lingkungan sosial
2. Faktor status sosial
3. Faktor hubungan kerja dalam organisasi
4. Faktor sistem informasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pelatihan, kompensasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual pelatihan, kompensasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergolong jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Arikunto (2007:84) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau untuk menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek peneliti. Sifat penelitian ini adalah penelitian explanatory. Sugiyono (2008:10),

menyatakan bahwa, penelitian explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jalan Bunga Raya No. 96 Kelurahan Asam Kumbang Sunggal Medan 2016. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2016 hingga Mei 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden, atau kumpulan dari individu dengan kualitas

serta ciri-ciri yang ditetapkan atau dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti (Singarimbun dkk,2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri

Sipil (PNS) dilingkungan LPMP Provinsi Sumatera Utara sejumlah 121 orang. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah populasi yang ada pada LPMP Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain sampel yang dipergunakan adalah sampel penelitian sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi Dokumentasi.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber yang diteliti.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data memiliki tujuan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

(correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009).

Uji reliabilitas variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Arikunto, 2010).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan.	.982	12	Reliabel
Kompensasi Intrinsik.	.979	9	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	.982	10	Reliabel
Komitmen Organisasional	.983	7	Reliabel

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali,2009). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Model hubungan komitmen organisasional dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasional
- a = Konstanta
- X₁ = Pendidikan dan Latihan
- X₂ = Kompensasi Intrinsik
- X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi □
- e = Standard Error

4. Hasil dan Pembahasan Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F hitung lebih besar dari Ftabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Hasil Uji Hipotesis Uji FANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	297.9	3	99.325	6.978	.000 ^a
Residual	1665.3	117	14.234		
Total	1963.3	120			

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 6,978 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F hitung yang dihasilkan sebesar 6,978 lebih besar daripada Ftabel yaitu 2.68. Ketentuan dari tabel F diperoleh dari Jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel yaitu df₂= n- k = 121 - 4 = 117, dan jumlah variabel dikurangi dengan 1, sehingga diperoleh df₁=k-1 = 4 - 1 = 3.

Dan hasil yang diperoleh dari tabel F sebesar 2,68. Dengan demikian secara serempak pelatihan, kompensasi intrinsik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil LPMP Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi R² Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dan dapat dijelaskan pada tabel berikut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.452	.430	3.773

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah, 2016).

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,130 atau 13% yang menunjukkan kemampuan variabel pelatihan, kompensasi intrinsik, dan lingkungan kerja non fisik dalam menjelaskan variasi atau pengaruhnya yang terjadi pada komitmen organisasional 43%, sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan kriteria keputusan adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima atau H1 ditolak, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H0 ditolak atau H1

Uji Parsial (Uji t) Hipotesis Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.70	6.923		-.824	.411
Pelatihan	.245	.105	.199	2.329	.022
Kompensasi Intrinsik	.278	.136	.176	2.035	.044
Ling.Kerja Non Fisik	.350	.112	.269	3.114	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

diterima.

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai thitung > ttabel dari pelatihan yaitu $2,329 > 1,97$ dan nilai signifikan untuk pelatihan sebesar $0,022 < \alpha 0,05$, sehingga variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai thitung < ttabel dari variabel kompensasi intrinsik yaitu $2,035 > 1,97$ dan nilai signifikan untuk kompensasi intrinsik sebesar $0,044 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kompensasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Nilai thitung > ttabel dari variabel lingkungan kerja non fisik yaitu $3,114 > 1,97$ dan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,002 < \alpha 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian maka hipotesis diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama, dengan analisis uji parsial diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan oleh LPMP Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai dalam bekerja.
2. Pengujian hipotesis kedua, dengan analisis uji parsial diperoleh hasil bahwa kompensasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kompensasi intrinsik yang diberikan oleh LPMP Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai dalam bekerja.
3. Pengujian hipotesis ketiga, dengan analisis uji parsial diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada pada LPMP Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai dalam bekerja.
4. Pengujian hipotesis keempat, dengan analisis uji simultan diperoleh hasil bahwa pelatihan, kompensasi intrinsik, serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa

semakin baik pelatihan, kompensasi intrinsik, serta lingkungan kerja non fisik yang ada pada LPMP Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai dalam bekerja.

References

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Augusty, Ferdinand. (2010). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Afsar, Selda Tasdemir (2014). Impact of Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation University in Turkey. *International Journal of Social Science*. Vol. 3 No. 4. Beytepe/Ankara: Departement of Sosiology, Hacettepe University Turkey. http://www.iises.net/download/Soubory/IJOSS/V3N4/pp124-152_ijoss_V3N4.pdf. Diakses tanggal 10 Nopember 2015.
- [4] Buraidah dan Lieke E.M.W. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. *Artikel Ilmiah*. Universitas Gunadarma. http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94104015.pdf. Diakses tanggal 27 Oktober 2015
- [5] Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- [6] Dharmawan, I Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Udayana. http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-382-1739441302-pengaruh%20kompensasi%20dan%20lingkungan%20non%20fisik%20terhadap%20disiplin.pdf. Diakses tanggal 25 Oktober 2015.
- [7] Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro. Ippini, Massimo, and Lester C. Hunt. (2011) "Energy demand and energy efficiency in the OECD countries: a stochastic demand frontier approach." *Energy Journal* 32 (2): 59–80.
- [8] Hamalik, Oemar. (2009). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Handoko, T. Hani. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasan, M. Iqbal. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara. Ivancevich, John M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Satu dan Dua. Jakarta : Erlangga.
- [11] Kaihatu, Thomas Stefanus dan Wahyu Astjarjo Rini (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 98 No. 1. Maret. Surabaya: Universitas Kristen Petra. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/viewFile/16635/16627> Diakses tanggal 26 Oktober 2015.
- [12] Luthans, Fred. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [13] Muklisoh, Nihayatul. (2008). Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/16911/1/1103506053.pdf>. Diakses 27 Oktober 2015.
- [14] McNeese-Smith, Donna. (1996). *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Hospital & Health Services Administration. Vol. 41.
- [15] Nawab, Samina dan Komal Khalid Bhatti. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 8. Radford: Centre For Promoting Ideas USA. http://ijbssnet.com/journals/Vol._2_No._8;_May_2011/3.pdf. Diakses tanggal 28 Oktober 2015.
- [16] Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [17] Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- [18] Riley, D. (2006). *Turnover Intention: The Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Waikato.
- [20] Rizal, Muhammad, M. Syaifi Idrus, Djumahir, dan Rahayu Mintarti. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 3 No. 2. pp. 64-79. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(3\)2/Version-1/0321064079.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(3)2/Version-1/0321064079.pdf). Diakses tanggal 01 Nopember 2015.
- [21] Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [22] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat. Saputra, Angga Primanada dan Noermijati. (2014). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

