

PENGARUH UMUR DAN HASIL BELAJAR TERHADAP KOMITMEN KERJA PESERTA DIKLAT PRAJABATAN CPNS GOLONGAN III K1/K2 PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA

Yanto Suharto, S.Pd., M.Si.

BPSDM Provinsi DKI Jakarta

yanhart.67@gmail.com

Abstract

The learning process during pre-service training is expected to be able to increase insight and knowledge as PNS so that it can encourage PNS to perform professionally, have high integrity and commitment which is implemented into work commitments. The aim of this study was to determine the influence of age and learning outcomes on the work commitment of CPNS Grade III K1 / K2 Pre-service Training Participants in the DKI Jakarta Provincial Government in 2019. The study was conducted on 356 participants of Pre-service training. Data collection tools used were documentation of participant learning outcomes evaluation and a Geogle Form questionnaire for work commitment variables. Technical analysis of data using SPSS version 16.0 for windows to describe respondents (univariate analysis), bivariate analysis using Pearson correlation and regression and multivariate using Multiple Linear Regression Analysis. The results showed the average age was 48.66 years (95% CI: 48.37-48.94 years), the average learning outcome was 83.58 (95% CI: 82.98-84.17) and the average work commitment is 54.15 (95% CI: 53.74-54.55). Based on correlation and age regression tests do not have an influence on work commitment (p value 0.172) and learning outcomes have an influence on work commitment (p value = 0,000). Based on a concurrent test between age and learning outcomes on work commitments as well, learning outcomes have a positive and significant influence and contribute 28.7% to work commitments with the regression equation being Work Commitment = 23,357 + 0,368 learning outcomes. This means that each increase in learning outcomes 1, the work commitment of CPNS Grade III K1 / K2 Pre-service Training in the DKI Jakarta Provincial Government in 2019 will increase by 0.368.

Keywords: *age; learning outcomes; work commitment*

Abstrak

Proses pembelajaran selama diklat prajabatan diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan sebagai PNS sehingga dapat mendorong PNS untuk berkinerja secara profesional, memiliki integritas dan komitmen tinggi yang diimplementasikan ke dalam komitmen kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh umur dan hasil belajar terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2019. Penelitian dilakukan terhadap 356 peserta diklat Prajabatan. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi evaluasi hasil belajar peserta dan kuesioner Geogle Form untuk variabel komitmen kerja. Teknis analisis data menggunakan SPSS versi 16.0 for windows untuk mendeskripsikan responden (analisis univariat), analisis bivariat menggunakan korelasi Pearson dan regresi serta multivariat menggunakan Analisis Regresi Linier Ganda. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata umur adalah 48,66 tahun (95%CI: 48,37-48,94 tahun), rata-rata hasil belajar adalah 83,58 (95%CI: 82,98-84,17) dan rata-rata komitmen kerja adalah 54,15 (95%CI:53,74-54,55). Berdasarkan uji korelasi dan regresi umur tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja (p value 0,172) dan hasil belajar mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja (p value = 0,000). Berdasarkan uji secara bersamaan antara umur dan hasil belajar terhadap komitmen kerja juga, hasil belajar mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan serta memberikan kontribusi sebesar 28,7% terhadap komitmen kerja dengan persamaan regresinya adalah Komitmen Kerja = 23,357 + 0,368 hasil belajar. Artinya setiap kenaikan hasil belajar 1, maka komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2019 akan naik sebesar 0,368.

Kata Kunci: umur, hasil belajar, komitmen kerja

PENDAHULUAN

Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS yang mengalami dua kali perubahan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, dan perubahan kedua yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, Pemerintah mengangkat tenaga honorer menjadi CPNS yang telah melalui proses verifikasi dan dinyatakan lolos oleh masing-masing instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bertugas.

Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil telah melalui seleksi dan dinyatakan lulus selanjutnya untuk dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil disyaratkan telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Usia rata-rata tenaga honorer K1/K2 pada saat diangkat sebagai CPNS sudah lebih dari 45-55 tahun dengan masa kerja rata-rata di atas 5 – 20 tahun. Kondisi ini sangat mempengaruhi proses pembelajaran pada saat mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun kinerja mereka ditempat tugas masing-masing.

Mengacu pada PP 101 Tahun 2000 pasal 5 ayat 1 yang menyatakan bahwa Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS, oleh karena itu dalam pasal 6 ayat 1 disebutkan bahwa setiap CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. Selanjutnya pada pasal 6 ayat 2 disebutkan bahwa CPNS wajib mengikuti dan ***lulus*** Diklat Prajabatan untuk diangkat sebagai PNS.

Penyelenggaraan diklat prajabatan dilaksanakan oleh BPSDM sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara diklat sebagaimana termaktub dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 257 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPSDM Pasal 2 Ayat (1) yang berbunyi BPSDM merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya peningkatan kompetensi kognitif maupun *soft skills* diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan sebagai PNS sehingga dapat mendorong PNS untuk berkinerja secara profesional, memiliki integritas dan komitmen yang tinggi.

Komitmen yang tinggi diimplementasikan ke dalam komitmen kerja yang merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Stephan P. Robbins mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2006).

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentulah memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi. Karakter karyawan ini sangatlah mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (1994)

mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Usia adalah salah satu bentuk dari *human capital* (Yi-Ching Chen, Wang, & Sun, 2012). Dimana, usia menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh baik terhadap kinerja dan juga komitmen organisasional seorang karyawan dalam organisasi. Dalam penelitian Meyer dan Allen mengenai komitmen organisasi sebelumnya dikatakan bahwa pekerja lebih berkomitmen karena mereka lebih merasa mengalami kepuasan yang lebih tinggi di tingkat usia yang lebih tua.

Hasil evaluasi akhir peserta diklat prajabatan CPNS golongan III K1/K2 menunjukkan nilai dengan rata-rata > 80 dengan predikat memuaskan sebagaimana tertuang pada tabel berikut.

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Belajar

No.	Angkatan	Rata-rata Nilai Akhir	Predikat
1	152	82,05	Memuaskan
2	153	81,98	Memuaskan
3	159	80,51	Memuaskan
4	162	89,29	Memuaskan
5	197	79,68	Cukup Memuaskan
6	211	73,39	Cukup Memuaskan
Rata-rata		81,15	Memuaskan

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa proses pembelajaran selama diklat telah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang materi pokok yang berhubungan dengan statusnya sebagai Calon PNS.

Setelah menyelesaikan diklat diharapkan peserta mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama diklat dalam melaksanakan tugas-tugasnya ditempat kerja dengan menunjukkan perubahan perilaku dalam bekerja. Perilaku kerja menyangkut aktifitas individu pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Hersey and Blanchard (1992) yang menyatakan perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan. Percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi merupakan sikap perilaku komitmen organisasional, sebagaimana Mathis & Jackson dalam Asto Rasto menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Merujuk pada hasil penelitian Isnandar (2007) tentang hubungan komitmen organisasi dengan prestasi belajar menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi belajar. Dalam penelitian Owoyemi *et al* (2011)

menyelidiki hubungan antara pelatihan, pembelajaran dan pengembangan untuk komitmen. Menggunakan model regresi menunjukkan bahwa, lebih banyak pelatihan diberikan kepada karyawan, semakin komitmen mereka bekerja untuk organisasi .

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang menjadi topik dan sasaran pada penelitian ini, maka penelitian ini difokuskan pada :

1. Karakteristik demografi berupa Umur Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
2. Hasil belajar berupa nilai akhir dari Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang diperoleh oleh Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
3. Komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh umur terhadap komitmen kerja peserta diklat prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
2. Mengetahui pengaruh hasil belajar terhadap komitmen kerja peserta diklat prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan umur dan hasil belajar terhadap komitmen kerja peserta diklat prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.

Kajian Literatur

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, mengembangkan segala potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2006), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh sedangkan pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengertian yang sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan kerja. Pelatihan dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang salah dilakukannya sebagai pengalaman melalui bimbingan, juga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk praktek bagi atasan maupun bawahan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dengan maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi. Mengacu pada pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan konsep yang berbeda

namun menjadi satu kesatuan yaitu membentuk pegawai yang memiliki kompetensi *soft skills* melalui pendidikan dan *hard skills* melalui pelatihan.

Dalam pelatihan terjadi proses belajar dimana bagian terpenting dari proses belajar adalah hasil belajar. Hasil belajar siswa pada hakikatnya adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil belajar dalam pengertian yang lebih luas mencakup bidang kognitif, afektif, dan psikomotorik (Sudjana, 2009). Dimiyati dan Mudjiono (2006) juga menyebutkan hasil belajar merupakan hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar. Dari sisi guru, tindak mengajar diakhiri dengan proses evaluasi hasil belajar. Dari sisi siswa, hasil belajar merupakan berakhirnya pengajaran dari puncak proses belajar.

Hasil belajar dipengaruhi banyak faktor. Menurut Slameto (2010) “Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar digolongkan menjadi dua golongan, yaitu faktor *intern* dan faktor *ekstern*.” Faktor *intern* adalah faktor yang ada dalam diri individu yang sedang belajar, sedangkan faktor *ekstern* adalah faktor yang ada di luar individu.

Selain hasil belajar faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai, Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

Mowday dalam Sopiah mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Sopiah, 2008).

Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai sikap, komitmen kerja diartikan sebagai: 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Steers (2005) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen kerja adalah sikap seseorang yang bekerja sangat keras untuk melakukan atau mendukung sesuatu. Komitmen kerja ini diartikan sebagai penafsiran

internal seorang pegawai tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi. Dalam hal ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut, yaitu : (1) Kepercayaan nilai organisasi atau identifikasi, (2) Loyalitas, (3) Keterlibatan.

Spector *et. al* dalam Sardiman (2005) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen kerja/organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Bagaimana pelatihan mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai dapat diketahui dengan mengkaji korelasi antar komponen atau aspek yang terdapat di dalam proses pembelajaran antara lain umur peserta yang bervariasi dengan masa kerja yang panjang dan hasil belajar yang diperoleh setelah proses pembelajaran. Dengan mengetahui korelasi aspek-aspek tersebut diharapkan dapat memberi kontribusi aspek yang harus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai melalui pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini :

1. Terdapat pengaruh umur terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2.
2. Terdapat pengaruh hasil belajar terhadap komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2
3. Terdapat pengaruh umur dan hasil belajar secara simultan terhadap komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi dengan pendekatan penelitian korelasi (*correlational research*). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan teknik korelasional berganda (*Multiple Corelation*) yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2008).

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) Umur, 2) Hasil Belajar dan 3) Komitmen Kerja. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat :

Hubungan antara Umur dan Hasil Belajar dengan Komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Populasi pada penelitian ini adalah Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 berjumlah 3170 orang. Besar sampel minimal ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian, maka untuk mengetahui sampel penelitian. Dengan demikian besar sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 356 orang. Teknik sampling menurut Sugiyono (2015) adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Pengertian teknik sampling menurut Margono (2004) adalah: Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhartikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. (Sugiyono, 2015)

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: a) Kuesioner (Angket), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos dan internet (Sugiyono, 2015), Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Angket yang di gunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih, b) Studi Dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefinisikan dokumen sebagai berikut: dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik (Sitorus, 2011). Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen penyelenggara diklat.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif, analisis korelasi dengan menggunakan *Pearson Correlations* untuk melihat pengaruh variabel umur dan hasil belajar terhadap variabel komitmen kerja dan mengukur kekuatan hubungan, dan analisis regresi yaitu suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antar dua atau lebih variabel. Tujuan analisis regresi adalah untuk membuat perkiraan (prediksi) nilai suatu variabel (variabel dependen) melalui variabel yang lain (variabel independen).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

1) Pengaruh Umur Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel umur terhadap variabel komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2

Pengaruh Umur Terhadap Komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019

Variabel	Nilai r	p value	n
Umur * Komitmen Kerja	0,073	0,172	355

Pada hasil di atas diperoleh nilai $r = 0,073$ dan nilai $p = 0,172$. Kesimpulan dari hasil tersebut pengaruh umur terhadap komitmen kerja menunjukkan tidak ada pengaruh/ pengaruh lemah dan berpola positif ($r = 0,00 - 0,25$). Hasil uji statistik didapatkan tidak ada pengaruh yang signifikan umur terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 ($p = 0,172$).

2) Pengaruh Hasil Belajar Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel hasil belajar terhadap variabel komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3

Pengaruh Hasil Belajar Terhadap Komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019

Variabel	Nilai r	p value	n
Hasil Belajar * Komitmen Kerja	0,536	0,000	355

Pada hasil di atas diperoleh nilai $r = 0,536$ dan nilai $p = 0,000$. Kesimpulan dari hasil tersebut pengaruh hasil belajar terhadap komitmen kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dan berpola positif ($r = 0,51 - 0,75$) artinya semakin tinggi hasil belajar semakin tinggi komitmen kerjanya. Hasil uji statistik didapatkan ada pengaruh yang signifikan hasil belajar terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 ($p = 0,000$).

- 3) Dari hasil uji asumsi dan uji kolinearitas ternyata semua asumsi terpenuhi sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kerja, sehingga model yang terbaik adalah :

Tabel 4

Model Terbaik Pengaruh Hasil Belajar Terhadap Komitmen Kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.536 ^a	.287	.285	3.296	1.940

a. Predictors: (Constant), hasilbelajar

b. Dependent Variable: komitmenkerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.357	2.588		9.024	.000		
	hasilbelajar	.368	.031	.536	11.923	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: komitmenkerja

Setelah dilakukan analisis, ternyata variabel independen yang masuk model regresi adalah hasil belajar. Pada tabel 'Model Summary' terlihat koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan nilai 0,287 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 28,7% variasi variabel dependen komitmen kerja atau dengan kata lain variabel hasil belajar tersebut dapat menjelaskan variasi variabel komitmen kerja sebesar 28,7%.

Pada 'ANOVA', hasil uji F yang menunjukkan nilai p (sig) = 0,000, berarti pada alpha 5% dapat menyatakan bahwa model regresi cocok (*fit*) dengan data yang ada. Atau dapat diartikan variabel hasil belajar tersebut secara signifikan dapat untuk memprediksi variabel komitmen kerja.

Pada kotak '*Coefficient*' diperoleh persamaan garisnya, pada kolom B (di bagian *Variabel In Equation*) di atas, kita dapat mengetahui koefisien regresi masing-masing

variabel. Dari hasil di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah : Komitmen Kerja = $23,357 + 0,368$.

Dengan model persamaan ini, kita dapat memperkirakan komitmen kerja dengan menggunakan variabel hasil belajar. Adapun arti koef. B adalah setiap kenaikan hasil belajar 1, maka komitmen kerja akan naik sebesar 0,368. Kolom Beta dapat digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling besar peranannya (pengaruhnya) dalam menentukan variabel dependennya (komitmen kerja). Semakin besar nilai beta semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependennya.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif rata-rata umur Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 diperoleh 48,66 tahun. Berdasarkan hasil estimasi interval bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata umur Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 adalah diantara 48,37 sampai dengan 48,94 tahun.

Kondisi ini sesuai dengan keadaan Tenaga honorer K1/K2 khusus pegawai yang diangkat menjadi CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta berasal dari pegawai yang bekerja di institusi pemerintah dan berstatus sebagai pegawai honor. Usia rata-rata tenaga honorer K1/K2 pada saat diangkat sebagai CPNS sudah lebih dari 45-55 tahun dengan masa kerja rata-rata di atas 5 – 20 tahun. Hal ini merupakan akibat adanya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, Pemerintah mengangkat tenaga honorer menjadi CPNS yang telah melalui proses verifikasi dan dinyatakan lolos oleh masing-masing instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bertugas. Perubahan ini dimaksudkan untuk mengakomodir tenaga honorer K1/K2 yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan sebelumnya.

Hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 ($p = 0,172$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simson Hutagalung dan Mirwan Surya Perdhana (2016) yang menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Yi-Ching Chen dkk (2012) yang membuktikan dan menyimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dimana dikatakan tidak terdapat perbedaan komitmen afektif yang diperlihatkan oleh pekerja berusia kategori muda, menengah dan tua. Dalam penelitian ini juga memperlihatkan pola yang sama dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Popoola tahun 2009, Socio economic (usia, gender, gaji, kualifikasi pendidikan, dll) menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap komitmen afektif. Dari beberapa pernyataan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat dikatakan bahwa faktor sosio ekonomik dan karakteristik demografi menjadi faktor prediktor yang menjelaskan komitmen afektif suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Ngurah Agung Guruh Saputra (2015) menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan pendapat Meyer dan Allen mengenai komitmen organisasi sebelumnya dikatakan bahwa pekerja lebih berkomitmen karena mereka lebih merasa mengalami kepuasan yang lebih tinggi di tingkat usia yang lebih tua. Begitu juga Dyne dan Graham (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Variabel Umur dalam penelitian hanya sebesar 1% mempengaruhi komitmen kerja, sisanya sebesar 99% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain umur. Padahal usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Robbins (2006) menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Hasil analisis deskriptif hasil belajar Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 didapatkan rata-rata 83,58. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata hasil belajar Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 adalah diantara 82,98 sampai dengan 84,17.

Berdasarkan hasil evaluasi diklat, rata-rata hasil belajar seluruh peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 yaitu 81,15. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan hasil belajar terhadap komitmen kerja. Hasil belajar mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel komitmen kerja sebesar 28,7%. Sisanya sebesar 71,3% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain hasil belajar.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Isnandar (2007) tentang hubungan komitmen organisasi dengan prestasi belajar menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi belajar. Begitu juga dengan penelitian Owoyemi *et al* (2011) menunjukkan bahwa, lebih banyak pelatihan diberikan kepada karyawan, semakin komitmen mereka akan untuk organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu hasil individu yang dipengaruhi berbagai faktor. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menjelaskan bahwa hasil individu dalam organisasi berupa kinerja dan komitmen organisasi. Kedua hal ini dipengaruhi oleh: (1) kepuasan kerja (2) stress (3) motivasi (4) kepercayaan (5) keadilan dan etika (6) pembelajaran dan pengambilan keputusan. Semua faktor itu kemudian dipengaruhi oleh: (1) budaya organisasi (2) struktur organisasi (3) gaya dan pendekatan kepemimpinan (4) kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (5) proses regu dan karakteristik regu (6) kepribadian dan nilai budaya (7) kemampuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Isman Almaududi (2012) yang menunjukkan hubungan nyata atau signifikan antara pelatihan dengan komitmen organisasi karyawan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Nana Sudjana (2009), keberhasilan belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil dari belajar yang mencakup bidang kognitif, afektif, dan psikomotorik. Keberhasilan belajar dalam kegiatan diklat dapat berupa kemampuan pengetahuan dan perilaku yang dapat dievaluasi setelah pelaksanaan diklat atau evaluasi program pascadiklat dengan mengukur sejauhmana implementasi atau penerapan pengetahuan dan perubahan perilaku peserta ditempat tugasnya masing-masing, tujuannya adalah untuk mengetahui efektivitas implementasi hasil program diklat itu setelah peserta kembali ke organisasinya masing-masing. Evaluasi program pascadiklat dapat berupa pengukuran terhadap tingkat penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Tingkat pemahaman peserta terhadap materi-materi selama diklat prajabatan yang ditunjukkan dengan hasil belajar akan memberikan pengaruh terhadap perilaku dalam bekerja. Mowday dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Dengan demikian, upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan hasil belajar, pihak pengelola diklat perlu memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek pelatihan yang masih dirasa kurang, seperti dalam aspek hasil yang didapatkan setelah pelatihan dilaksanakan. Apakah hasil pelatihan seperti berkurangnya jumlah keluhan pelanggan tercapai atau tidak. Perlu kiranya ada evaluasi untuk melihat efektivitas pelatihan. Bisa dengan melibatkan peserta pelatihan dalam hal ini PNS atau meminta pendapat dari pelanggan.

Dari analisis data multivariat yang pertama antara variabel umur dan hasil belajar terhadap komitmen kerja ternyata hanya variabel hasil belajar yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja (H_0 ditolak) sedangkan variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Setelah diketahui terjadi hal tersebut, maka dilakukan uji regresi kembali dengan mengeluarkan variabel yang tidak signifikan (umur). Akhirnya dari uji regresi linier berganda berubah kembali menjadi uji linier sederhana, karena variabel independen yang tersisa hanya satu (hasil belajar) untuk diuji pengaruhnya terhadap komitmen kerja.

Dengan demikian, variabel hasil belajar tersebut secara signifikan dapat untuk memprediksi variabel komitmen kerja dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,287 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 39% variasi variabel dependen komitmen kerja atau dengan kata lain variabel hasil belajar tersebut dapat menjelaskan variasi variabel komitmen kerja sebesar 28,7% dan persamaan regresi yang diperoleh adalah : $\text{Komitmen Kerja} = 23,357 + 0,368 \text{ hasil belajar}$. Dengan model persamaan ini, kita dapat memperkirakan komitmen kerja dengan menggunakan variabel hasil belajar bahwa setiap kenaikan hasil belajar 1, maka komitmen kerja Peserta Diklat

Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 akan naik sebesar 0,368.

Penutup

Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan umur terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan hasil belajar terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan umur dan hasil belajar secara simultan terhadap komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019. Model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 28,7% variasi variabel komitmen kerja atau dengan kata lain variabel hasil belajar tersebut dapat menjelaskan variasi variabel komitmen kerja sebesar 28,7% dan persamaan regresinya adalah $\text{Komitmen Kerja} = 27,119 + 0,368 \text{ hasil belajar}$. Artinya setiap kenaikan hasil belajar 1, maka komitmen kerja Peserta Diklat Prajabatan CPNS Golongan III K1/K2 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta tahun 2018/2019 akan naik sebesar 0,368.

Saran

1. Untuk BPSDM Provinsi DKI Jakarta tidak perlu mempertimbangkan umur peserta dalam penyelenggaraan diklat namun lebih memperhatikan proses pembelajaran untuk meningkatkan hasil belajar.
2. Untuk peserta diklat agar dapat mengimplementasikan hasil diklat ke dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Untuk peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan variabel lain.

Daftar Pustaka

KBBI [Daring]. (2016). Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Almaududi, M. I. (2012). *Pengaruh Pelatihan dan Imbalan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Amanah Ummah Bogor*. Bogor: Sekolah Pascasarjana IPB.

Guruh Saputra, N. A. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, 1-15.

- Hutagalung, S., & Perdhana, M. (2016). *HutangPengaruh Karakteristik Demografis (Usia,Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif. Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia,Gender, PendidikaDiponegoro Journal of Management, 1-14.*
- Noname. (2016, February 8). *Pengertian Pendidikan dan Pelatihan. pendidikan-pelatihan-dasar.blogspot.com, p. 1.*
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman, A. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitorus, M. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan: IAIN PRESS.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yi-Ching Chen, M., Wang, Y. S., & Sun, V. (2012). *Intellectual capital and organizational commitment*. Taipei: Intellectual Capital and OC .