

Tersedia online di

HYPERLINK "<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>" <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat.

Andre Beno Syahputra Saragih¹, Julianto Hutasuhut*²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

email:¹andresaragih4792@gmail.com ² julianto@umnaw.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Organizational Commitment,
Human Resource Development,
Employee Performance.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Kota. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Kota yang berjumlah 35 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Kota. Dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Kota. Serta komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Kota. Penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan bagaimana memberikan peningkatan kinerja pegawai yang ada pada kantor camat di Kota Medan dengan memberikan peningkatan komitmen karyawan yang ada pada karyawan dan memberikan pengembangan sumber daya pada pegawai tersebut.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and human resource development on employee performance at the Medan City sub-district office. The method used in this research is quantitative. This research was conducted at the Medan City District Head Office. The population in this study included all employees at the Medan City District Office, totaling 35 people. The sample is determined by using the saturated sampling technique. This study used observation, documentation, and questionnaires with a Likert scale to collect data. The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at the Medan City sub-district office. And the development of human resources has a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Sub-District Head Office. As well as organizational commitment, human resource development has a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Sub-District Head Office. This study adds to our understanding of how to improve the performance of existing employees at the Medan City sub-district office by increasing existing employee commitment to employees and providing training.

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, instansi pemerintah daerah mempunyai tugas yang terus bertambah, dikarenakan suatu wilayah yang diberdayakan untuk mengatur lalu mengurus kepentingan masyarakatnya, serta kebijakan masyarakat yang semakin penting bagi pemerintah semakin meningkat (Pramiyudha dan Widowati, 2017). Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah bagian terpenting dalam organisasi pemerintahan yaitu dimana keberadaan PNS sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada warga negara karena PNS adalah pegawai yang dituntut untuk bekerja profesional, bertanggung jawab, handal dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, (Manullang et al., 2021). Pada dasarnya Lembaga di Pemerintah bukan saja mengharapkan PNS dapat memberikan kemampuan, kecakapan serta keterampilan dalam hal melaksanakan tugas tersebut agar organisasi mencapai tujuan yang ingin dicapai, namun PNS selain itu juga diharapkan telah memiliki kedisiplinan yang tinggi (Sipahutar & Hasyim, 2021). Sehingga setiap pegawai negeri sipil harus dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam dan terus memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sumarhadi, 2021).

Kinerja adalah merupakan suatu gambaran mengenai jenjang keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan atau suatu kebijakan dalam usaha mencapai visi

dan misi serta tujuan bahkan sasaran suatu instansi yang diletakkan di dalam rencana strategis suatu organisasi, (Jufrizen dan Hadi, 2021). Kinerja diukur dari hasil yang dicapai individu dalam memenuhi tugas atau tanggung jawabnya yang sesuai dengan standar dan norma yang berlaku pada masing-masing organisasi (Anggereni, 2018). Oleh karena itu, jika pengukuran tidak menetapkan tujuan dan sasaran, tidak mungkin mengetahui bagaimana kinerja individu atau organisasi kecuali ada ukuran keberhasilan, (Lengkong et al., 2019).

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya ditentukan oleh komitmen organisasi terhadap bidang praktiknya (Irsyan et al., 2021). Seorang pegawai dengan memiliki komitmen tinggi atau rendah terhadap organisasi dapat dilihat dari sikap yang berbeda terhadap organisasi (Frimayasa dan Lawu, 2020). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang mengidentifikasi dengan organisasi dan bagaimana komitmen mereka terhadap tujuan organisasi, (Latief et al., 2019). Seseorang pegawai yang berkomitmen pada organisasinya pada umumnya melakukan tugasnya dengan teliti, sangat mandiri dalam pekerjaannya dan sangat setia pada organisasinya, (Angraini et al., 2021). Dibandingkan dengan seseorang pegawai dengan komitmen organisasi yang masih rendah, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi lebih cenderung memiliki insentif yang tinggi untuk mempertahankan pekerjaannya dan terus mencapai kinerja yang lebih baik (Habib et al., 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi efisiensi pegawai salah satunya adalah Pengembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya upaya untuk membekali seseorang dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar orang tersebut dapat melakukan tugas atau kegiatan sehari-hari organisasi, pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri dalam menghadapi masalah di pekerjaannya, (Adam et al., 2021). Pengembangan sumber daya manusia khususnya pegawai secara dini dapat mengimbangi penurunan prestasi kerja dan pengembangan ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga pegawai melihat pencapaian yang tinggi atau kesempatan yang sangat baik untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensinya agar sesuai dengan kemampuannya, (Prayudi, 2018). Program *people development* merupakan suatu program yang berkelanjutan, sehingga pelaksanaannya membutuhkan proses pembelajaran yang berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan peningkatan kinerja, (Nurdin et al., 2018).

Saat ini pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Kota masih dinilai belum memiliki kinerja yang efektif. Hal ini dapat dilihat dari pegawai masih ada yang melakukan tindakan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan serta komitmen organisasi yang belum baik. Tindakan kurang disiplin yang dilakukan oleh para pegawai seperti masih adanya pegawai yang melakukan absen (tidak hadir), izin pada saat melakukan pekerjaan dan izin dikarenakan sakit yang dilakukan oleh para pegawai agar alasan tersebut dapat membuat pegawai tidak masuk ke

kantor saat melakukan pekerjaan seperti biasanya. Tentu hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai serta menghambat tujuan instansi yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Sesuai dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan bahwa pada Kantor Camat Medan Kota, saat ini kinerja pegawai belum tercapai dengan maksimal dan mengalami penurunan. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan dari para pegawai yang belum mampu bekerja secara tanggap jika adanya suatu pekerjaan yang baru. Tentu permasalahan tersebut menyebabkan para pegawai sering melakukan absensi sehingga peningkatan absensi pertahunnya selalu meningkat. Dengan tekanan pekerjaan yang ada serta para pegawai belum tanggap menyebabkan para pegawai sering melakukan absensi. Seharusnya pegawai dapat bekerja secara SOP yang ada sehingga dapat tercapainya suatu visi misi yang diinginkan dan yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Permasalahan lain yang terjadi pada Kantor Camat Medan Kota dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai pada Kantor Camat Medan Kota masih kurang baik. Fenomena komitmen organisasi yang belum baik dapat dilihat dari pegawai yang masih belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi seperti masih adanya pegawai belum siap lembur pada saat dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan serta pegawai masih ada yang ingin menerima pekerjaan dari luar instansi apabila mendapatkan profit yang lebih besar dari biasanya yang diberikan oleh pihak Kantor Camat Medan Kota.

Dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia di kantor Camat Medan Kota Saat ini masih dinilai kurang baik. Permasalahan ini diketahui melalui hasil kuesioner prasurvei yang disebar oleh peneliti kepada pegawai. Dalam hal ini, peningkatan kualitas dan efektivitas sumber daya manusia dilakukan dengan membebaskan para pegawai untuk dapat menempuh pendidikan terbaiknya dengan begitu maka akan terciptanya pengembangan sumber daya manusia yang baik. Namun demikian, masih terdapat permasalahan di kantor Camat Medan Kota perihal mengenai pembinaan pegawai, hal ini menyatakan bahwa pegawai masih kurang efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia serta kompetensi secara individu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, pimpinan harus efektif dalam melakukan pengawasan kepada pegawai untuk mengetahui pegawai mana yang kurang profesional serta kurang efektif agar menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Nyoto dan Rajab (2022), Laksmi et al. (2022), Kahpi et al. (2022), Prabowo et al. (2021), Rahmawati dan Juwita (2019), serta Bey dan Dewi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Daud et al. (2021), Astuti et al. (2022), Lathifah dan Kurniawati (2021), Apriliani (2021), Gopay et al. (2021), Harahap (2020) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan masalah masalah yang ada pada penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan ingin menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang memfokuskan pada pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2013) menefinisikan *Employee engagement* sebagai keadaan individu dalam berkomitmen pada suatu wadah untuk mencapai tujuan serta kemauan instansi dalam mempertahankan pegawai. Menurut Wibowo (2014), komitmen organisasi mengacu pada pengidentifikasian diri yang ikut serta dalam proses kegiatan organisasi seperti setia pada organisasi untuk mencapai tujuannya, perasaan, sikap, dan tindakan. Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif merupakan ukuran *Employee engagement*.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014) mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara yang disengaja oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja dalam suatu organisasi melalui program pendidikan, pelatihan serta pengembangan. Menurut Sedarmayanti (2016), pengembangan sumber daya manusia berfokus pada penciptaan organisasi pembelajar, yaitu organisasi pembelajar untuk pengelolaan pengetahuan yang sistematis. Siregar (2019) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan (pengarahan), kegiatan non-pendidikan, tugas belajar, dan promosi merupakan indikator dari pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja Pegawai

Pendapat Sedarmayanti (2016), menyatakan kinerja yaitu hasil kerja, proses manajemen secara keseluruhan, yang hasil kerjanya harus dibuktikan secara nyata dan terukur. Fahmi (2017) menjelaskan kinerja yaitu suatu proses untuk mencapai hasil yang terkait selama waktu yang sudah ditetapkan serta diukur menurut aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. John dan Suprianto (2014) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat efisiensi untuk menyelesaikan suatu tugas. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 25 PP No. 30 Tahun 2019 orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama merupakan suatu aspek penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Survei dilakukan di kantor pusat kota Medan. Terletak di Jl. Stadion No.3 Teladan Barat, Kota Medan. Penelitian direncanakan oleh para peneliti dari Mei 2022 hingga Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (35 orang) kantor Camat di kota Medan. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Karena kantor Camat di kota Medan memiliki maksimal 35 pegawai (kurang dari 100), semua pegawai dijadikan subjek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, dokumentasi, dan pemberian angket menggunakan skala Likert.

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	(r_{hitung})	r_{tabel}	Status
X _{1.1}	0,749	0,30	Valid
X _{1.2}	0,714	0,30	Valid
X _{1.3}	0,658	0,30	Valid
X _{1.4}	0,714	0,30	Valid
X _{1.5}	0,841	0,30	Valid
X _{1.6}	0,611	0,30	Valid
X _{2.1}	0,706	0,30	Valid
X _{2.2}	0,676	0,30	Valid
X _{2.3}	0,795	0,30	Valid
X _{2.4}	0,748	0,30	Valid
X _{2.5}	0,689	0,30	Valid
X _{2.6}	0,783	0,30	Valid
Y.1	0,906	0,30	Valid
Y.2	0,898	0,30	Valid
Y.3	0,906	0,30	Valid
Y.4	0,882	0,30	Valid
Y.5	0,929	0,30	Valid
Y.6	0,811	0,30	Valid
Y.7	0,859	0,30	Valid
Y.8	0,879	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Diperoleh dari tabel di atas, item pertanyaan diatas nilai r hitung > dari r tabel yaitu diatas 0,3. hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas ini menggunakan metode pengukuran *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel apabila hasil yang di dapat >0,60 Ghozali (2016).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-------------------------	------------

Komitmen Organisasi	0,779	Reliabel
Pengembangan SDM	0,785	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 2, didapat bahwa semua variabel mempunyai nilai diatas 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linnier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	2.536		1.496	.144
	Komitmen Organisasi	.889	.138	.704	6.460	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.318	.139	.249	2.284	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Dilihat dari tabel di atas didapat bahwa persamaan sebagai berikut

$$Y = 3,795 + 0,889 X_1 + 0,318X_2$$

Sehingga melihat persamaan diatas dapat diartikan bahwa nilai koefisien konstanta mempunyai nilai positif sebesar 3,795 , koefisien X1 komitmen organisasi mempunyai nilai positif sebesar 0,889 , koefisien X2 mempunyai nilai positif sebesar 0,318.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	2.536		1.496	.144
	Komitmen Organisasi	.889	.138	.704	6.460	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.318	.139	.249	2.284	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas di dapat bahwa

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota
Berdasarkan tabel 4 dapat nilai t hitung sebesar 6,460 dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota dapat diterima.
2. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota

Berdasarkan tabel 4 dapat nilai t hitung sebesar 2,284 dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,029 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota dapat diterima.

Uji F

Uji F merupakan pengujian untuk melihat pengaruh variabel komitmen organisasi, dan pengembangan SDM terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.831	2	200.415	61.583	.000 ^b
	Residual	104.141	32	3.254		
	Total	504.971	34			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai F_{hitung} didapat sebesar 61,583, dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel komitmen organisasi dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Medan Kota.

Uji Koefisien Determinasi

Pada uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur bagaimana variable *independent* dalam menerangkan berbagai variasi *dependent* dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.804

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari tabel 6 diatas didapat nilai *Adjusted R Square* dengan nilai yang didapat sebesar 0,781, dimana hasil tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel yang ada pada penelitian ini terhadap kinerja pegawai adalah 78,1% dan sisanya sebesar 21,9% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota, ini terlihat dari hasil yang di dapat dari penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 6,460 dan nilai signifikansi yang dipeoleh sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dari indikator variabel komitmen organisasi yang diteliti dalam penelitian ini yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif pada penelitian ini menunjukkan hasil yang baik pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota. Dengan demikian bahwa semakin baik komitmen yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Camat Medan Kota akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Karena komitmen organisasi merupakan sumber penggerak yang ada dalam diri pegawai yang menjadikan pegawai tersebut mau bergerak dan mau melakkan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut di dukung oleh Marlina et al. (2020) bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang baik pada organisasinya maka mereka akan menunjukkan suatu sikap kerja dengan penuh perhatian yang tinggi terhadap beberapa tugas yang dilakukannya, dan juga mereka akan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta menghasilkan loyalitas tinggi pada organisasi. Begitu juga dikatakan oleh Bey dan Dewi (2018) bahwa Karyawan yang memiliki komitmen yang baik pada organisasinya maka karyawan tersebut akan bangga bekerja dengan baik pada perusahaannya dan menjadikan perusahaan tersebut menjadi bagian dari kehidupannya, dengan demikian karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan tersebut. Sedangkan Maharani dan Efendi (2019) mengatakan bahwa pegawai yang telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan maka pegawai tersebut akan lebih memberikan keutamaan kepentingan organisasi daripada kepentingan yang ada pada dirinya, sehingga pegawai tersebut akan cenderung melakukan pekerjaan dengan maksimal dan akan memiliki kinerja yang baik pada perusahaan. Dan Rahmawati dan Juwita (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap kesediaan diri pada seseorang yang dilakukannya sepenuhnya untuk membantu perusahaannya bekerja untuk mencapai tujuan, sehingga dengan semakin tinggi keterlibatan karyawan pada suatu pekerjaan akan menjadi pendorong karyawan untuk memberikan suatu kontribusi yang lebih baik pada perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian hasil menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota, ini terlihat dari hasil yang di dapat

dari penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 2,284 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,029 < 0,05$, sehingga pengaruh pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Dari indikator variabel pengembangan sumber daya manusia yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat), melakukan kegiatan non-diklat, melakukan tugas belajar, serta dilakukannya promosi menunjukkan hasil yang baik pada kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota. Dengan demikian bahwa semakin terus dilakukannya pengembangan sumber daya manusia kepada pegawai pada Kantor Camat Medan Kota maka akan memberikan pengaruh yang sangat baik pada peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk dari program yang dilakukan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja yang ada pada karyawan, dengan demikian perusahaan harus terus melakukan pengembangan sumber daya manusia supaya karyawan yang ada memiliki prestasi yang lebih baik, sehingga pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan dapat memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan yang selama ini dilakukan (Prayudi, 2018). Begitu juga pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan kepada karyawan akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dilakukan baik yang berakibat adanya peningkatan kinerja karyawan (Haqiqi, 2017). Dan Pranata (2018) menyatakan bahwa pengembangan SDM, motivasi kerja dan budaya organisasi akan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, yaitu dengan semakin baik pengembangan SDM, motivasi kerja dan budaya organisasi akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota, ini terlihat dari hasil yang didapat dari penelitian ini didapat nilai F hitung sebesar 61,583 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan begitu bahwa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang ada pada karyawan yang dilakukan bersamaan dengan usaha peningkatan sumber daya manusia yang ada pada karyawan akan meningkatkan kualitas kinerja yang ada pada pegawai. Untuk itu diperlukan usaha-usaha yang dilakukan kepada karyawan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan secara bersama-sama dan berkesinambungan. Hal ini didukung oleh penelitian

Harahap (2020) bahwa peningkatan komitmen organisasi dan peningkatan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota ini terlihat dari hasil yang di dapat dari penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 6,460 dan nilai signifikansi yang dipeoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Begitu juga pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota ini terlihat dari hasil yang di dapat dari penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 2,284 dan nilai signifikansi yang dipeoleh sebesar $0,029 < 0,05$. Dan secara Bersama-sama pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Kota dengan nilai F hitung sebesar 6,460 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875–888.
- Apriliani, E. P. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT. *ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(2), 2237–2257.
- Astuti, N. D., TH, H. . N., & Selamat, S. (2022). Determinan Kompensasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–8.
- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 37–48.
- Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok Dan Galangan, Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 724–735.

Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47.

Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gopay, R. C., Rumawas, W., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado. *Productivity*, 2(5), 348–352.

Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569–585.

Haqiqi, R. T. F. (2017). Haqiqi, Rizky Trisna Firman. "Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. *Manajemen Bisnis*, 7(1).

Harahap, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 11–20.

Irsyan, A., Absah, Y., & Lubis, A. N. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295–304.

John, & Suprianto. (2014). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerj. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Kahpi, H. S., Mahmud, T. A., Guli, G., & Subroto, D. E. (2022). Peran Organisasi Komitmen Dalam Memediasi Profesionalisme Dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Banten. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 466–476.

Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(2), 468–475.

Lathifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *BHIRAWA*, 6(1), 30–39.

Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 4(1), 52–65.

Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281 – 290.

Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,

- Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 63–72.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardin, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajeme*, 5(2), 107–119.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nurdin, E., Wawo, A. B., & Julia, L. (2018). Pengaruh pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai (studi pada badan pengelola keuangan dan aset daerah Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 1–13.
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL UNIVERSITAS RIAU PEKANBARU. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 15–27.
- Prabowo, R. H., Rahmat, W. F., & Hidayah, S. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 28(50), 40–56.
- Pramiyudha, I., & Widowati, N. (2017). Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 709–716.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 2(1), 103–112.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15–25.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Robbins, & Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rafika Aditama.
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 2(2), 141–148.
- Siregar, S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*.
- Sumarhadi, S. (2021). ANALISIS PENGARUH NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 170–179.

