

# **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG KELAUTAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (BPPMPV-KPTK) GOWA**

**Andi Irfan<sup>1</sup>, Jumaidah<sup>2</sup>, Yusri Izha Mahendra Alfian<sup>3</sup>**

STIM-LPI Makassar<sup>123</sup>, Program Studi Manajemen

[andiirfan@stim-lpi.ac.id](mailto:andiirfan@stim-lpi.ac.id) . [manyuyuda@gmail.com](mailto:manyuyuda@gmail.com) [yimalfian@gmail.com](mailto:yimalfian@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmvp Kptk) Gowa. Metode Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Metode Kuantitatif Dengan Jumlah Responden 56 Pegawai Yang Dijadikan Sebagai Sampel Dengan Teknik Pengambilan Sampel Yaitu Probabilitas Atau Sampel Acak Dengan Teknik Sloving, Dimana Teknik Pengumpulan Data Menggunakan Kuisisioner. Analisis Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Uji Regresi Linear Berganda. Hasil Pengujian Secara Simulttan Variabel Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Yang Dibuktikan Berdasarkan Hasil Uji Simultan Dengan Nilai Signifikansi  $F < A$  (0,000 < 0,05). Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dengan Nilai Signifikansi  $F < A$  (0,000 < 0,05) Hasil Pengujian Secara Parsial Variabel Pelatihan Perpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Nilai Signifikansi  $F < A$  (0,000 < 0,05)*

***Kata kunci : Pelatihan, komitmen kerja, kinerja pegawai.***

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut (Wahab, 2020) dalam Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sumber daya yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh manajemen perusahaan yaitu, pelatihan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membantu para pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya serta sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten dalam perusahaan.

Menurut (Muhammad Darari Bariqi 2018) Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih.

Maka dari itu setiap karyawanpun harus memiliki komitmen dalam bekerja, pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan

kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Lanjut ke pembahasan ke tiga Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja setiap individu dalam menjalankan tugas dan amanah dalam organisasi dengan segala keterampilan dan daya kerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Saputra et al., (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya. Sementara itu menurut Hasibuan dalam jurnal yang sama, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi et al., (2022) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sarana Media Transindo di Jakarta. Sedangkan variabel pelatihan yang dilakukan oleh . Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulu et al., (2022) variabel pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja pegawai di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota Tomohon.

Sejalan dengan pengamatan kami khususnya di kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMVP KPTK) bahwa kami telah mensurvei, masalah pelatihan dan komitmen kerja sangatlah dibutuhkan bagi Pegawai kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMVP KPTK) Gowa, guna untuk meningkatkan pengetahuan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu berangkat dari latar belakang permasalahan dan fenomena yang telah digambarkan atau dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmpv Kptk) Gowa”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019) Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia.

### **Pengertian Pelatihan**

Menurut (Rahmi Hermawati 2021) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk efektivitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi tantangan dan mendukung karyawan harus melakukan pengembangan diri. Sedangkan Menurut (Surveyandini, 2021; Purnomo, 2021).pelatihan memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Pelatihan suatu tempat bagi karyawan mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maryadi, 2019). Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini yaitu manajer, supervisor, staf dan seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan. Sedangkan keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir human error yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pekerja (Supardi & Yusman, 2021).

### **Pengertian Komitmen Kerja**

Menurut (Emron, dkk. 2017) Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan komitmen untuk meningkatkan prestasi. Menurut (Darmawan et al., 2020) Mengemukakan bahwa Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu menunjukkan keberpihakan kepada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

### **Pengertian kinerja**

Menurut (Robbins dalam Sinambela 2019) mengemukakan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu di bandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan Menurut (Muis, Jufrizen,& Fahmi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di peroleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi atau instansi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

### **Hipotesis**

Adapun hipotesis yang telah peneliti tentukan dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor (BPPMPV-KPTK) Gowa.  
H2 : Diduga Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor (BPPMPV-KPTK) Gowa.  
H<sub>3</sub> : Diduga Pelatihan Dan Komitmen berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor (BPPMPV-KPTK) Gowa.

## METPDE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada kantor BPPMPV-KPTK Kabupaten Gowa sebanyak 127 pegawai yang terdiri dari 75 pegawai ASN dan 50 pegawai non ASN. Untuk mengambil sampel menggunakan metode Slovin Setelah di hitung dengan rumus slovin di atas, adapun nilai n (jumlah sampel) adalah 55,752, jika di bulatkan maka jumlah sampel pada penelitian kali ini sebanyak 56 sampel. Alat ukur yang kemudian digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau yang biasa disebut kuisioner. Angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden dan teknik skala yang digunakan adalah skala likert, Pada penelitian kali ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara pengalaman kerja dan Pelatihan sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b<sub>1</sub>,...b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

X<sub>1</sub> : Variabel bebas pelatihan

X<sub>2</sub> : Variabel bebas komitmen kerja

Selanjutnya pada Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara pelatihan (X<sub>1</sub>), dan komitmen kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson ProductMoment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis (0,263) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1 uji validitas variabel pelatihan X1**

Pelatihan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,693	0,263	Valid
P2	0,802	0,263	Valid
P3	0,607	0,263	Valid
P4	0,730	0,263	Valid
P5	0,493	0,263	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel pelatihan ( $X_1$ ) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

**Tabel 2 uji validitas variabel komitmen kerja X2**

Pengalaman Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,705	0,263	Valid
P2	0,888	0,263	Valid
P3	0,718	0,263	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel4.9 diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263

**Tabel 3 uji validitas variabel kinerja pegawai Y**

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,686	0,263	Valid
P2	0,508	0,263	Valid
P3	0,737	0,263	Valid
P4	0,653	0,263	Valid
P5	0,736	0,263	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabe 4.10 diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan kinerja (Y) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

**Tabel 4 uji reabilitas variabel pelatihan X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

**Tabel 5 uji reabilitas variabel komitmen kerja X2**

Reliability Statistics
------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	3

**Tabel 6 uji reabilitas kinerja pegawai Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Dari pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach, maka kuisisioner dikatakan andal atau reliailitasnya bernilai positif karena lebih besar dari 0,60.

**Tabel 7 Uji T (Persial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.413	1.910		1.263	.212
	TOTAL_X1	.401	.120	.355	3.352	.001
	TOTAL_X2	.850	.164	.549	5.175	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Dapat di lihat tabel di atas Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,001) Ho ditolak(H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Padavariabel komitmen kerja taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0.000)artinya berpengaruh positif dan signifikan antara Komitmen kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula variabel komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi BPPMPV-KPTK Gowa.

**Tabel 8 Uji T simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.615	2	61.307	63.234	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.385	53	.970		
	Total	174.000	55			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy}$   $(0,000)$   $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan komitmen kerja dengan kinerja pegawai. Pada variabel komitmen kerja taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy}$   $(0,000)$  artinya berpengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi BPPMPV-KPTK Gowa.

## PEMBAHASAN

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi BPPMPV-KPTK Gowa. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap-tiap variabel.

### 1. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap kinerja

Pelatihan merupakan suatu kegiatan aktivitas meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Dessler dalam (Surbakti & Sihombing, 2022) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena taraf nyata  $0,05 > \text{significancy}$   $0,00$  yang berarti  $H_0$  ditolak.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fahrozi (2022) dalam penelitiannya tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Trasindo di Jakarta yang menyatakan bahwa terdapat penelitian ini diperoleh hasil bahwa berdasarkan pengujian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikan  $t$  dengan nilai sign lebih kecil dari nilai alpha  $(0,000 < 0,05)$  yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini pada uji tabulasi pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) Pernyataan yang paling dominan yang dipilih sangat setuju yaitu pernyataan Pertama sebanyak 37 responden/pegawai atau sekitar 66,1% ini membuktikan bahwa Pelatihan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Gowa

### 2. Pengaruh variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Komitmen kerja secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan representatif dengan alasan bahwa taraf nyata  $(0,05) > \text{Kepentingan}$   $(0,000)$  berarti  $H_0$  ditolak.

Dampak lanjutan dari kajian di atas sesuai dengan konsekuensi eksplorasi yang diarahkan oleh Fajar (2023) dalam eksplorasinya tentang dampak wawasan kerja dan sifat kerja terhadap presentasi wakil Badan Pelaksana Fiasco Daerah (BPBD) Pesisir Rezim Selatan yang menyatakan bahwa eksplorasi ini memperoleh hasil bahwa berdasarkan pengujian komitmen kerja mengalami dampak positif dan besar pada pelaksanaan yang representatif. Hal ini terlihat dari konsekuensi uji  $t$  kritis dengan nilai tanda lebih rendah dari nilai alfa  $(0,015 < 0,05)$  yang menunjukkan bahwa komitmen kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Itu cenderung masuk akal bahwa komitmen kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam Penelitian ini pada uji tabulasi pada variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) Pernyataan yang paling dominan Yang di pilih sangat setuju yaitu pernyataan Pertama sebanyak 35 responden/pegawai atau sekitar 62,5%, Ini membuktikan bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai pada kantor BPPMPV KPTK Gowa.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Gowa. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan dan variabel komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika semakin tinggi pelatihan dan komitmen kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah pelatihan dan komitmen kerja yang diberikan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti, ada beberapa saran yang bisa disampaikan yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah terkait dengan pelatihan, komitmen kerja dan kinerja pegawai serta menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.
2. Bagi Instansi  
Bagi Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Gowa, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun pelatihan dan komitmen kerja yang ada perlu terus dikembangkan agar tetap menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Bagi Akademik  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.



- Muis, Muhammad Ras; Jufrizen, J.; Fahmi, Muhammad. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2018, 1.1: 9-25.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)*, 10.
- Ma'rufi, Aziz Rahmat; Anam, Choirul. *Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. In: Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan. 2019. P. 442-446.*
- Maulana, Eka Adha, Et Al. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Kaos Dan Sablon Muararajeun Bandung. 2022. Phd Thesis. Universitas Pasundan Bandung.*
- Marjaya, Indra; Pasaribu, Fajar. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2019, 2.1: 129-147.*
- Margono, A. & Meidianwar, P., (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. Jurnal Administrative Reform, 2(4), 471-482.*
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.*
- Susanto, Y., & Sukoco, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 24(2), 1-17.*
- Saputra, Muhammad Johan. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan. 2018.*
- Wahab, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe), 11(2), 127-140*