

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ada banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai sumber daya manusia. Dalam kesempatan kali ini kita akan menyimak makna sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Hadari Nawawi dalam (Rahman et al., 2025) yang mengemukakan bahwa setidaknya sumber daya manusia memiliki tiga makna.

Makna yang pertama adalah sumber daya manusia merupakan sebuah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengelolaan organisasi. Kemudian makna yang kedua adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusiawi yang berfungsi sebagai pengelola atau penggerak jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan mewujudkan eksistensinya. Terakhir, makna yang ketiga sumber daya manusia dipandang sebagai manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau lingkungan, biasanya mereka disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil.

Pernyataan ini diperkuat oleh Ensiklopedi Bahasa Indonesia (Rahman et al., 2025) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah institusi, hal ini terjadi karena sumber daya manusia adalah barometer atau tolak ukur yang menentukan

perkembangan sebuah lembaga atau perusahaan dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Dalam era reformasi birokrasi, pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik, termasuk melalui peningkatan profesionalisme SDM aparatur (Oktaria & Hudalil, 2024). Aparatur pemerintah tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. SDM aparatur menjadi faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan karena kualitas SDM sangat menentukan efektivitas implementasi kebijakan publik di tingkat operasional (Christofel, 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM yang kompeten dan berkomitmen tinggi menjadi syarat mutlak dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi pemerintahan.

Pada pasal 224 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2014 tentang kecamatan menyatakan bahwa Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. Sehubungan dengan hal itu maka penulis ingin memaparkan mengenai tentang tugas dan fungsi Camat sebagai penghubung Pemerintah Kabupaten dengan Pemerintah Desa. Pemerintah kabupaten dengan Segala upaya untuk memajukan daerah pemerintahan terkecil (Desa) dilakukan oleh kecamatan yang lebih mengenal karakteristik Desa/kelurahan. Kecamatan merupakan salah satu wilayah kerja dari perangkat daerah dari kabupaten sebagai medium (perantara) pemerintahan

kabupaten dengan pemerintah desa/kelurahan, dimana kecamatan memberikan pelayanan kepada Masyarakat baik pelayanan langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Sebagai sub-sistem pemerintahan di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan dan administrasi pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kutowinangun yang berlokasi di Jl Stasiun No.23, Kutowinangun, Kec. Kutowinangun, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54393. Kecamatan Kutowinangun berperan sebagai unit pelayanan publik yang menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten dan pemerintahan desa/kelurahan, serta menjadi titik utama interaksi layanan kepada masyarakat. Tingginya intensitas tugas administrasi dan layanan publik menjadikan kinerja pegawai di lingkungan ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan Komitmen Organisasi masyarakat.

Menurut Hesti dalam (Idarata & Atidira, 2025) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut (Rafiq, 2019) dalam (L. U. Husna & Prasetya, 2024) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan

kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi.

Menurut Daulay dalam (Rahman et al., 2025) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun capaian kerja setiap pegawai. (Artameviah, n.d.) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Finamore et al dalam (Pratama, 2025) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku tugas yang dapat di amati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang di buat oleh seseorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan ukuran utama efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Pegawai dengan kinerja yang optimal mampu memenuhi standar prosedur dan target organisasi sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berimplikasi pada kelambatan layanan,

meningkatnya keluhan masyarakat, dan turunnya kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan (Waru et al., 2024). Menurut (Oktaria & Hudalil, 2024), pelatihan dan komunikasi internal merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan. Dari sudut pandang manajerial, pimpinan dituntut mengelola tuntutan pekerjaan yang kompleks, perbedaan karakteristik pegawai, dan ekspektasi publik yang meningkat, sehingga strategi peningkatan kinerja harus dilakukan secara sistematis dan sinergis.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kutowinangun yang merupakan salah satu instansi pemerintah di tingkat kecamatan yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Kutowinangun dipilih sebagai tempat penelitian karena pegawai yang bekerja di instansi ini secara langsung terlibat dalam kegiatan pelatihan, komunikasi internal, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat menjadikan Kantor Kecamatan Kutowinangun sebagai lokasi yang sesuai untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kecamatan Kutowinangun pegawai ASN maupun P3K memperlihatkan kinerja yang baik dilihat dari

kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain. Dalam Kantor Kecamatan Kutowinangun, kinerja pegawai tercermin dari ketelitian dalam pengelolaan administrasi, kecepatan pelayanan terhadap masyarakat, Dibuktikan langsung dengan table dibawah ini:

Tabel I
Tabel Hasil Wawancara Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan
Kutowinangun

No	Indikator	Rata-rata skor	Ket
1	Kualitas kerja	84,97	Baik
2	Kuantitas kerja	86,50	Baik
3	Ketepatan waktu	87,00	Baik
4	Tanggung jawab	88,00	Baik

Sumber: Hasil wawancara

Dengan keterangan yaitu skor 90-100 yaitu dengan skor sangat baik, 80-89 yaitu dengan skor baik, skor 70-79 yaitu dengan skor cukup baik, 60-69 yaitu dengan skor kurang baik, dan di bawah skor 60 yaitu tidak baik. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kutowinangun tergolong dalam katerogi baik. Hal ini terlihat dari indikator variabel kinerja yang menunjukkan kualitas kerja memiliki rata-rata skor 84,97 dengan katerogi baik, artinya pegawai bekerja dengan teliti saat melayani masyarakat. Indikator kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 86,50 dengan katerogi baik, artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Indikator ketepatan waktu memiliki rata-rata skor 87,00 dengan

kategori baik, artinya pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan SOP. Indikator tanggung jawab memiliki rata-rata skor 88,00 dengan kategori baik, artinya pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan kajian literatur, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individual dan organisasional. Faktor individual meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta motivasi kerja. Sedangkan faktor organisasional meliputi pelatihan, komunikasi internal, budaya organisasi, serta komitmen organisasi (Christofel, 2023). Secara logis, pelatihan yang relevan dan berkelanjutan meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Selanjutnya, komunikasi internal yang baik dapat memperlancar koordinasi antar unit serta mengurangi kesalahpahaman informasi yang berdampak pada proses kerja (Waru et al., 2024). Komitmen organisasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (S et al., 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Menurut (Wiryanto & Wahyudi, 2022) Komitmen secara bahasa berarti perjanjian untuk melakukan sesuatu itulah yang kita temui dalam kamus besar Bahasa Indonesia, komitmen memiliki arti yang banyak dan luas, tergantung keadaan dan situasi. Kita tidak perlu mengatakan komitmen itu hanya merujuk pada suatu keadaan, misalkan komitmen hanya ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen tidak ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen

tidak ada di dalam rumah tangga. maka dapat dijelaskan bahwa komitmen adalah sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal. Komitmen organisasi telah menangkap pikiran para sarjana selama bertahun-tahun. Demikian pula, para profesional telah terpicu karena hasil yang diinginkan dari komitmen organisasi tingkat tinggi yang mencakup peningkatan pengeluaran, peningkatan Komitmen Organisasi, dan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Ini termasuk keyakinan karyawan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya khusus atas nama organisasi dan terakhir, memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Yusuf & Darman, 2017). Komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompetensi dalam menghadapi penurunan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan karyawan dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan etika kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas kerja (Sitorus & Jufrizen, 2021) Komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan tingkat keterkaitan pegawai terhadap Kantor Kecamatan Kutowinangun yang tercermin dari rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal. Komitmen organisasi meliputi komitmen efektif yang ditunjukkan melalui rasa bangga dan kenyamanan dalam bekerja, komitmen berkelanjutan yang tercermin dari keinginan pegawai untuk bekerja

di organisasi, serta komitmen normatife yang diwujudkan melalui rasa tanggung jawab sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun dalam memberikan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Kecamatan Kutowinangun pegawai menunjukkan loyalitas baik terhadap organisasi, tercermin dari kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab meskipun menghadapi beban kerja yang berat, pegawai mematuhi peraturan kerja, standar operasional prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin kecamatan (camat) sehingga aktivitas kerja berjalan tertib dan terarah, dan pegawai menunjukkan sikap bangga sebagai bagian dari Kantor Kecamatan Kutowinangun, tercermin dari sikap mereka dalam berinteraksi dengan sesama pegawai, dengan masyarakat, dan dengan atasannya yang sopan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan, menurut Sumadi dalam (Irawati et al., 2021) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Pendayani dalam (Tri et al., 2023) mengatakan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan karyawan harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif. Dalam menghadapi persaingan yang ada, organisasi atau perusahaan perlu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Pelatihan menjadi salah satu aktivitas yang umum dilakukan dalam organisasi sebab

setiap organisasi berharap dengan adanya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat (Rizqi Nursyahputri & Saragih, 2019).

Pelatihan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat berarti serta hendak memastikan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun wujudnya serta tingkatannya pada hakikatnya hendak mengarahkan pada sesuatu pergantian sikap, baik secara orang ataupun berkelompok. Untuk sesuatu organisasi ataupun industri terdapatnya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut memiliki makna sangat berarti sebab organisasi hendak berperan dengan efisien bila ditangani oleh orang-orang yang memiliki keahlian dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Selaku salah satu metode buat tingkatan keahlian serta menghasilkan sumber energi yang terampil, pelatihan ataupun training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut wajib disesuaikan dengan bidang pekerjaannya tiaptiap supaya sumber energi manusianya betul-betul pakar dibidangnya tiaptiap Wiwin Herwina dalam (N. Husna, 2023).

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik. Pelatihan tersebut meliputi pelatihan adminitrasi pemerintahan, pelatihan penggunaan aplikasi atau sistem kerja, dan pelatihan yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sehingga mampu menjalankan tugas lebih efisien.

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Kecamatan Kutowinangun melalui pelatihan yang diikuti pegawai menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap prosedur kerja, serta peningkatan penggunaan sistem administrasi. Dari hasil pelatihan yang di adakan oleh atasan, maka pegawai menjadi lebih teliti, sigap, dan profesional dalam melayani masyarakat. Pelatihan yang diberikan dari atasan akan di persiapan pegawai untuk mengembangkan kinerja sehingga mendorong semangat dan berkomitmen terhadap organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi internal, menurut (Effendy, 2019:122) dalam (Fidiyanti, 2019), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam hal itu, bawahan memberikan laporan-laporan. Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak

formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, pada waktu pulang kerja (Fidiyanti, 2019).

Komunikasi internal dalam penelitian ini diartikan sebagai proses penyampaian informasi, arahan, dan umpan balik yang terjadi di Kantor Kecamatan Kutowinangun, baik antara camat dan pegawai maupun antar pegawai. Komunikasi internal diwujudkan melalui arahan camat dalam rapat koordinasi kerja. Penggunaan media komunikasi internal seperti surat edaran dan grup sosial media, serta umpan balik terhadap pelaksanaan tugas. Komunikasi internal yang baik ditandai dengan kejelasan informasi, keterbukaan, dan kelancaran arus komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Kecamatan Kutowinangun, komunikasi internal yang terbuka menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai. Pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, saran, dan kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Di Kantor Kecamatan Kutowinangun memanfaatkan media sosial seperti grup whatsapp untuk menyampaikan informasi penting seperti rapat koordinasi. Koordinasi antar pegawai yang efektif, hal ini dapat mengurangi kesalahan kerja, serta mempercepat penyelesaian tugas.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kutowinangun dengan fokus kajian pada kinerja pegawai sebagai variabel depeden, pelatihan dan komunikasi internal sebagai variabel independen, serta

komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menganalisis bagaimana pelatihan dan komunikasi internal yang diterapkan dilingkungan Kantor Kecamatan Kutowinangun mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan wewenang. Tingkat kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi profesional yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor internal lainnya, seperti pelatihan dan komunikasi internal. Pegawai yang memiliki pelatihan tinggi serta merasakan komunikasi dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki komitmen yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, masalah yang akan dikaji di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun?

2. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun?
4. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun?
5. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun?
6. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Kutowinangun melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

1. Subjek Penelitian

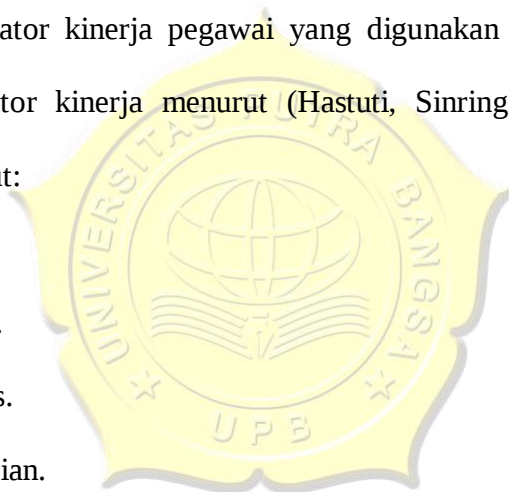
Subjek penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai yang aktif bekerja di Kantor Kecamatan Kutowinangun pada saat penelitian dilaksanakan, baik pegawai berstatus ASN.

2. Variabel kinerja Pegawai

Kinerja karyawan diperlukan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau performance appraisal (Ariani dkk., 2020). Menurut Kotur dan Anbazhagan kinerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Diketahui kinerja memiliki beberapa indikator, menurut Micthell dan Larson menyatakan bahwa terdapat indikator kinerja, yaitu:

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator kinerja menurut (Hastuti, Sinring, and Husein 2020) sebagai berikut:

- 1). Kualitas.
- 2). Kuantitas.
- 4). Efektifitas.
- 5). Kemandirian.



3. Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk merubah pola berpikir dan tingkah laku karyawan agar mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan bagi karyawan di perusahaan sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan, sehingga mereka dapat berkesinambungan dan memperoleh karyawan yang berkualitas serta mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam

rangka pencapaian tujuan perusahaan (Widodo, 2017). Indikator pelatihan meliputi:

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2018:44), diantaranya adalah :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

4. Variabel Komunikasi Internal

Menurut (Effendy, 2019:122) dalam (Fidiyanti, 2019), komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bias secara horizontal maupun vertikal. Menurut Lestari & Kasmirudin (2017) dalam (Ramadhan et al., 2025); (Effendy, 2019:122-124) dalam (Fidiyanti, 2019); Indikator komunikasi internal meliputi:

Menurut Lestari & Kasmirudin (2017) dalam (Ramadhan et al., 2025); (Effendy, 2019:122-124) dalam (Fidiyanti, 2019) peneliti dapat mengadopsi indikator dalam mengukur komunikasi internal yakni :

- a. Komunikasi vertikal atasan ke bawahan

- b. Komunikasi vertikal bawahan ke atasan
- c. Komunikasi horizontal

5. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2018). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Indikator komitmen organisasi menurut (L. U. Husna & Prasetya, 2024) antara lain:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.

5. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun.
6. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening.
7. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber dayaba manusia. Khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, komunikasi internal, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada sector pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor Kecamatan Kutowinangun, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak Kantor Kecamatan Kutowinangun dalam meningkatkan kinerja melalui penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja serta penguatan komunikasi internal yang efektif, sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

2) Bagi Camat Kantor Kecamatan Kutowinangun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perancangan pelatihan dan sistem komunikasi internal agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi.

3) Bagi pegawai Kantor Kecamatan Kutowinangun

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya pelatihan dan komunikasi internal dalam komitmen organisasi, sehingga pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

