



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten/Kota se-Jawa Tengah)

Anies Arfiana Tsani<sup>1</sup>, Anton Prasetyo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: anies.ies@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: March 14<sup>th</sup> 2020

Accepted: March 16<sup>th</sup> 2020

Published: June 30<sup>th</sup> 2020

#### Keywords:

*Training, Competence, Achievement Motivation, Organizational Commitment*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 35 Staf Operator SAS di Sekretariat Bawaslu Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Teknik analisa yang digunakan menggunakan bantuan program analisis *SPSS Versi 22 for Windows*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel motivasi berprestasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

### Pendahuluan

Badan Pengawas Pemilihan Umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 adalah lembaga penyelenggaraan pemilu yang mengawasi penyelenggaraan pemilu diseluruh Indonesia, yang memiliki tujuan untuk mengawasi pemilihan umum yang sesuai dengan asas langsung, umum, bebas, jujur dan adil. Badan Pengawas Pemilihan Umum memiliki divisi-divisi yang saling bersinergi antar divisinya. Komisioner Badan Pengawas Pemilihan Umum tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kesekretariatan, dalam kinerjanya dilakukan pembagian tugas. Sekretariat pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota berisi staf PNS dan Staf PPNPNS yang dipimpin oleh Koordinator Sekretariat, pada jajaran sekretariat difungsikan untuk membantu dalam melakukan proses setiap tahapan kepemiluan, mendukung pelaksanaan dan kegiatan komisioner, serta pengadministrasian dan pertanggungjawaban laporan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara.

Penelitian ini mengambil lokus penelitian pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota se Jawa Tengah yakni sekretariat PPNPNS yang memiliki tugas pokok sebagai staf operator SAS (Sistem Aplikasi Silabi). Selama empat tahun berturut-turut Badan Pengawas Pemilihan Umum mendapatkan predikat WTP yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Wajar tanpa pengecualian merupakan salah satu tujuan Badan Pengawas Pemilu khususnya pada bidang keuangan, selain sukses pada kepemiluan adalah sukses pada administrasi sesuai dengan selogannya "Suksenya Pemilu, Suksesnya Administrasi". Sopiah (2008:165) mengatakan faktor komitmen organisasi yang pertama adalah penerimaan terhadap tujuan organisasi. Tujuan organisasi dijadikan sebagai tujuan staf dalam bekerja di Badan Pengawas Pemilihan Umum. Demi mencapai tujuan organisasi operator SAS menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi dengan dukungan dan kepatuhan, dalam menjalankan kerjanya operator SAS menaati aturan SOP yang telah ditetapkan.

Faktor yang kedua adalah keinginan untuk bekerja keras. Bekerja keras dalam pencapaian WTP selalu dilakukan oleh staf operator SAS. Pencapaian WTP bukanlah hal yang mudah, selain dituntut untuk membuat laporan yang dapat dipertanggungjawabkan, efisien dan efektif, staf operator SAS berusaha dengan sungguh-sungguh agar organisasi dimana dia bekerja mampu maksimal dari pencapaian kerjanya. Faktor yang ketiga adalah hasrat ingin bertahan. Operator SAS, mengatakan bahwa mereka memiliki kecintaan pada lembaga ini dan adanya rasa ingin bertahan, yang mana lembaga ini bertugas pada pengawasan kepemiluan, memiliki rasa kebanggaan tersendiri mereka bisa berada di lembaga yang mengawal demokrasi bangsa.

Kondisi yang terjadi pada Staf Operator SAS di Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening pada Staff Operator Sas Bawaslu Kabupaten/Kota se Jawa Tengah".

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### ***Komitmen organisasi***

Suparyadi (2015:452) komitmen organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Rohadi Widodo (2010:16) menjelaskan komitmen organisasi tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan, dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sutisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk orang dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai orang. Luthans (2012:249) komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Adapun indikator-indikator komitmen organisasi Sopiah (2008:165) adalah

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- b. Keinginan untuk bekerja keras
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

### *Motivasi berprestasi*

Munandar (2014:49) motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat untuk berhasil, dimana individu hanya berfokus untuk mengejar prestasi dari pada imbalan terhadap keberhasilan, individu juga akan lebih bersemangat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2011:94) motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam ciri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Komaruddin (2013:25) motivasi berprestasi pada hakikatnya merupakan keinginan, hasrat, kemauan, dan pendorong untuk unggul yaitu mengungguli prestasi yang pernah dicapainya atau yang dicapai orang lain.

Berikut dimensi dan indikator dari motivasi berprestasi (Meri Rahmania, 2016:80) :

- a. Mandiri
- b. Tanggungjawab
- c. Berani mengambil resiko
- d. Memiliki rasa percaya diri

### *Pelatihan*

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Kaswan (2011:213) menguraikan terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, dan pelatihan untuk pengembangan manajerial. Sagala (2012:212) pelatihan adalah proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai melakukan pekerjaan.

Adapun beberapa indikator dari pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan
- b. Materi
- c. Metode pelatihan
- d. Kualifikasi peserta
- e. Kualifikasi pelatih
- f. Waktu (banyaknya sesi)

### *Kompetensi*

Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Raharjo (2016:4) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan di dasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Indikator kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) adalah:

- a. Pengetahuan

- b. Pemahaman
- c. Kemampuan
- d. Nilai
- e. Sikap
- f. Minat

## Metode Penelitian

### *Objek dan subjek*

Menurut Sugiyono (2010:41) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek penelitian ini adalah variabel pelatihan, kompetensi, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi.

Menurut Sugiyono (2016:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Subjek penelitian ini adalah Staf operator SAS Bawaslur Kabupaten/Kota se Jawa Tengah yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang

### *Populasi dan sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota se Provinsi Jawa Tengah dan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota se Jawa Tengah dengan jumlah 35 orang

### *Teknis analisis data*

Teknis analisis menggunakan analisis deskriptif dan statistika dengan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan

### *Uji kualitas data*

**Tabel 1. Uji kualitas data**

Variabel	Validitas	r <sub>tabel</sub>	keterangan
Komitmen	0,567-0,811	0,831	Valid & Reliabel
Organisasi	0,709-0,867	0,908	Valid & Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,419-0,703	0,837	Valid & Reliabel
Pelatihan	0,508-0,790	0,877	Valid & Reliabel
Kompetensi			

Sumber: Data diolah (2019)

Hasil Uji Validitas Variabel berada di atas nilai r tabel 0,3388 sehingga seluruh item kuisioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan uji reliabilitas alpha cronbach didapatkan nilai berada di atas 0,6

**Uji hipotesis**

**Tabel 2. Ringkasan pengujian hipotesis**

No	Variabel	T hitung	Sig	keterangan
1	Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi	2.620	0.047	Diterima
2	Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi	2.628	0.013	Diterima
3	Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	2.578	0.015	Diterima
4	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	2.176	0.037	Diterima
5	Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	2.115	0.043	Diterima

Sumber: Data diolah (2019)

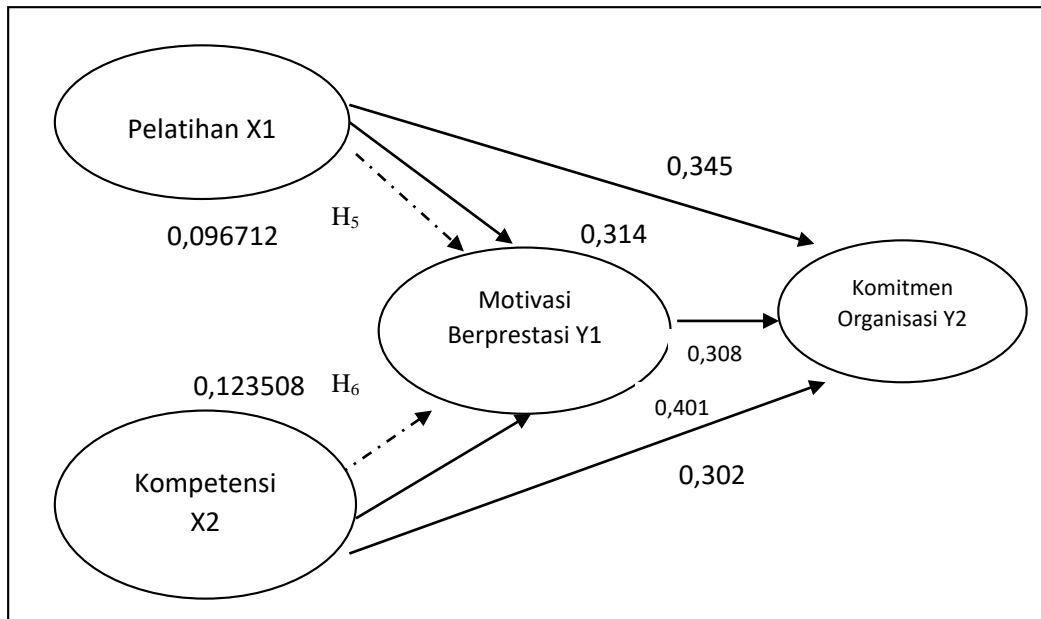
**Analisis jalur**

**Tabel 3. Analisis jalur**

No	Variabel	Keterangan
1	Pengaruh variabel pelatihan terhadap motivasi berprestasi.	$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,314$
2	Pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi berprestasi	
3	Pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi.	$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,401$
4	Pengaruh variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi.	$X_1 \rightarrow Y_1 = -0,345$
5	Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi.	$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,302$
6	Pengaruh variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi.	
7	Pengaruh variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi kerja.	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,314 \times 0,308)$ $= 0,096712$ $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,401 \times 0,308)$ $= 0,123508$

Sumber: Data diolah (2019)

*Diagram jalur dan pembahasan*



Gambar 1. Diagram jalur

***Pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se-Jawa Tengah***

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,063 > t_{tabel}$  sebesar  $2,035$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$  hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, sehingga hipotesis H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sopa Martina, Didin Syarifudin Tahun 2014 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi

***Pengaruh kompetensi terhadap motivasi berprestasi staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah***

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,628 > t_{tabel}$  sebesar  $2,035$  maka hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi sebesar  $0,013 < 0,05$  Artinya kompetensi berpengaruh signifikan motivasi berprestasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arif Trifiyanto dan Sudarwati tahun 2014 yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,161 > t_{tabel}$  sebesar  $2,016$ . Staf yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan meningkatkan motivasi untuk berprestasi.

***Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah***

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,578 < t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  maka hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,015 < 0,05$  Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Intan Maitan Ela Yani tahun 2017 yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dengan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $23,057 > t_{tabel}$  sebesar  $1,994$ .

***Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah***

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,176 > t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  maka hipotesis H4 diterima. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,037 < 0,05$  Artinya kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aris Setiadi, Endah Winarti HS dan M Taufik tahun 2016 yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $(\beta_2 = 0,335)$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

***Pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah***

Berdasarkan analisis jalur diperoleh nilai pengaruh langsung  $X_1 \rightarrow Y_2$  sebesar  $0,345$ , pengaruh tidak langsung  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$  sebesar  $0,096712$  dan pengaruh total sebesar  $0,345 + 0,096712 = 0,442$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan motivasi berprestasi tidak memediasi variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi sehingga H5 di tolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khusni Ingsih (2017) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung pelatihan terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,198$ . Pengaruh pelatihan terhadap motivasi sebesar  $0,404$  dan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,521$ . Dengan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi adalah sebesar  $0,404 \times 0,521 = 0,210$ , sehingga motivasi memediasi variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi.

***Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening staf operator SAS badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah***

Berdasarkan analisis jalur diperoleh nilai pengaruh langsung  $X_2 \rightarrow Y_2$  sebesar  $0,302$ , pengaruh tidak langsung  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$  sebesar  $0,123508$  dan pengaruh total sebesar  $0,302 + 0,123508 = 0,426$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai

pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan motivasi berprestasi tidak memediasi variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi sehingga H6 di tolak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang di laukan oleh Khusni Ingsih (2017) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,243. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,534 dan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,521. Dengan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi adalah sebesar  $0,534 \times 0,521 = 0,278$ , sehingga dapat disimpulkan motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap komitmen organisasi.

### *Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi staf operator sas badan pengawas pemilihan umum kabupaten/kota se Jawa Tengah*

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,115 > t_{tabel}$  sebesar  $2,037$  maka H5 diterima. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi sebesar  $0,043 < 0,05$ . Artinya motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fartina H Firda F dan Dewi Mahargiantari P tahun 2017 yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,161 > t_{tabel}$  sebesar  $2,016$ .

### **Penutup dan Saran**

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening Pada Staf Operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah dengan 35 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.
- b. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.
- c. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.
- d. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.
- e. Variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh dikarenakan pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap komitmen organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pada staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.



- f. Variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervenig tidak memiliki pengaruh dikarenakan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pada staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.
- g. Variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota Se Jawa Tengah.

Adapun beberapa saran yang terkait dengan pelatihan diantaranya adalah materi dan metode pelatihan yang digunakan untuk lebih beragam agar peserta atau dalam hal ini staf tidak merasa jenuh akan pelatihan yang diadakan. Kualifikasi Pelatih yang baik penting untuk mensukseskan pelatihan yang diadakan sehingga Divisi Sumber Daya Manusia perlu benar-benar memilih pelatih yang memiliki teori dan *skill* yang mendukung.

Kompetensi perlunya meningkatkan kompetensi, pemahaman, dan kemampuan yang dimiliki, khususnya di bidang SAS dan keuangan. Menjaga nilai dan sikap agar tetap mawas diri dengan kemampuan yang dimiliki, agar tidak cepat puas dengan kemampuan yang dimiliki sebab kompetensi tersebut yang nantinya di gunakan sebagai bahan untuk mempertahankan dan meningkatkan pencapaian atas visi dan misi dari organisasi agar lembaga pada Pengawas Pemilu ini dapat dinilai baik oleh masyarakat.

Motivasi pada operator harus tetap menjaga rasa percaya diri agar dorongan untuk berprestasi dengan mewujudkan lembaga yang sukses pada administrasi tetap terjaga sehingga tidak mudah putus asa. Memiliki rasa tanggungjawab terhadap apa yang menjadi impiannya sehingga terus terfokus dengan tujuan masing-masing staf operator SAS Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota

## Referensi

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu
- Komaruddin. (2013). *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi ke-5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press.
- Rahmania, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja karyawan Outsourcing. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.