

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, DAN  
KETERPUJIAN PERILAKU TERHADAP KOMITMEN MUTU  
DENGAN MEDIASI KESADARAN KERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**



Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2021**

## ABSTRAK

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT,  
AND PRAISEWORTHY BEHAVIOUR ON QUALITY COMMITMENTS  
WITH WORK AWARENESS MEDIATION ON THE STATE CIVIL APPARATUS  
AT THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY  
OF MINISTRY OF HOME AFFAIRS*

Dindin Wahidin  
Management Science-MSDM

**ABSTRACT:** *This study aims to produce the model of the effect of training and development (T&D) and praiseworthy behaviour on quality commitment by mediating work awareness of the State Civil Apparatus (SCA) at the Human Resources Development Agency of the Ministry of Home Affairs (HRDA Ministry of Home Affairs). The method used is an explanatory method. The analysis technique uses SmartPLS (Partial Least Square) to test the validity and reliability of measuring instruments and research hypotheses. The research design is a questionnaire survey method. A sample of 196 SCA Group III respondents at the HRDA Ministry of Home Affairs. The results show that quality commitment is influenced by T&D indirectly through work awareness and is influenced by praiseworthy behaviour directly or indirectly through work awareness. The novelty of this research is that work awareness functions both as a mediating variable from T&D and praiseworthy behavior towards quality commitment.*

**Keywords:** *Quality Commitment; Training and Development; Praiseworthy Behaviour; Work Awareness; State Civil Apparatus; HRDA Ministry of Home Affairs*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model pengaruh pelatihan dan pengembangan (latbang) dan keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu dengan mediasi kesadaran kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM Kemendagri). Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatif. Teknik analisis menggunakan *SmartPLS (Partial Least Square)* untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur serta hipotesis penelitian. Desain penelitian adalah metode survey angket, dengan sampel sebanyak 196 responden ASN Golongan III pada BPSDM Kemendagri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen mutu dipengaruhi oleh latbang secara tidak langsung melalui kesadaran kerja dan dipengaruhi keterpujian perilaku secara langsung maupun tidak langsung melalui kesadaran kerja. Novelty penelitian ini adalah bahwa kesadaran kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dari latbang dan keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu.

**Kata kunci:** *Komitmen Mutu; Pelatihan dan Pengembangan; Keterpujian Perilaku; Kesadaran Kerja; Aparatur Sipil Negara; BPSDM Kementerian Dalam Negeri*

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR**

**Promotor**



Digitally signed by  
Hamidah  
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,  
ou=EKONOMI,  
email=hamidahsam@gmail  
com, c=ID  
Date: 2021.08.06 12:10:56  
+07'00'

**Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si**  
Tanggal: 06 Agustus 2021

**Co. Promotor**



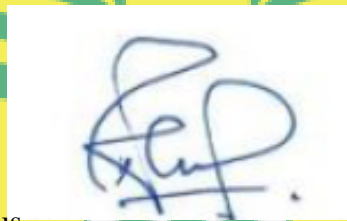
**Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si, CPHCM**  
Tanggal: 06 Agustus 2021

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

**TANGGAL**

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., SE., M.Bus  
(Ketua)



21 Agustus 2021

Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si  
(Sekretaris)









Digitally signed by  
Hamidah  
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,  
ou=EKONOMI,  
email=hamidahsam@gmail.  
com, c=ID  
Date: 2021.08.06 12:10:56  
+07'00'


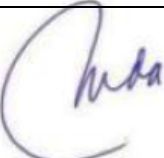

Nama : **Dindin Wahidin**  
No. Registrasi : 7647140225  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Tgl. Lulus :




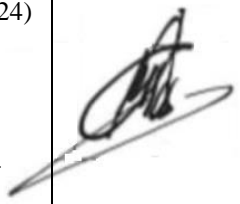
**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama : **Dindin Wahidin**  
 No. Registrasi : 7647140225  
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., SE., M.Bus (Ketua)		21-08-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si (Sekretaris/Promotor)	 Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail. com, c=ID Date: 2021.08.06 12:10:56	
3	Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si, CPHCM (Co. Promotor)		06 Agustus 2021
4	Agung Dharmawan Bucdadi, M.Pd., Ph.D (Penguji)		06 Agustus 2021
5	Dr. Ari Saptono, M.Pd (Penguji)		06 Agustus 2021
6	Prof. Dr. Raden Andi Sutarso, MSM (Penguji Luar)		06 Agustus 2021

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No.	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., SE., M.Bus  (Ketua)	a. Apakah model dapat diterapkan di BPSDM Kementrian/Lembaga lain? Hasilnya sama/tidak? b. Penelitian berikutnya meneliti seluruh BPSDM di Indonesia c. Interdisiplin/multidisiplin, jika model tidak dapat diaplikasikan. Apa yang akan dilakukan? Mau terus mengembangkan model d. Produk model untuk di HAKI kan	a. Hasil dimungkinkan sama, karena relatif homogen (Lht juga penjelasan pada bagian keterbatasan penelitian: Hal, 20) b. Lihat bagian Saran (Hal 233) c. Memberikan sosialisasi model dan melakukan penelitian lanjutan sesuai tugas sebagai WI. d. Sedang proses	
2.	Prof. Dr. Hamidah SE., M.Si  (Sekretaris/Promotor)	a. Hal ganjil dan genap b. Bab 1: Penelitian terkait Latbang berpengaruh/tidak terhadap komitmen mutu c. Tujuan sesuaikan dengan KKN level 9 “menyusun model” letakkan paling atas d. Bab 2: tambahkan <i>grand theory</i> yang digunakan dan <i>applied theory</i> e. Dalam pembahasan gali kenapa LP→ KM tidak berpengaruh, lihat dari <i>loading factor</i> dan rerata f. Makna <i>full</i> dan partial <i>mediating</i>	a. Sudah diperbaiki: b. Lihat latar belakang (Hal 6-7) c. Hal 15: d. Hal 23-24 e. Hal 206-207 f. Novelty Hal 226	  Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.06 12:10:56 +07'00'
3.	Prof. Dr.Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si., CPHCM  (Co. Promotor)	a. Sempurnakan sesuai saran penguji: b. Pelatihan untuk senior ditambah dengan penguatan karakter ASN lebih dalam; c. Novelty sederhanakan, gambar yang lain dihapus, cukup deskripsikan saja	a. Sudah disempurnakan b. Sudah disesuaikan c. Hal 225-226	

4.	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D  (Penguji)	a. Full dan partial mediation b. Tabulasi silang dapat dijadikan artikel	a. Hal 225 b. Diterima	 
5.	Dr. Ari Saptono, M.Pd  (Penguji)	a. Definisi Latbang dikerucutkan; b. Menggali sisi empiris tentang alasan tidak ada pengaruh Latbang → Komitmen Mutu	a. Menambahkan kata efektif pada Def. Konseptual dan Def. Op; (Hal 53, 133) b. Hal 6-8, 197, 207	
6.	Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM  (Penguji Luar)	a. Latbel <i>research gap</i> ; b. Tambahkan subbab Teori Perilaku Organisasi; c. Gbr. 2.5 (beri keterangan) d. Desain penelitian <i>eksplanatory</i> ; e. <i>Statement</i> berpengaruh signifikan dan positif; f. Tambahkan Keterbatasan Penelitian g. Tambahkan Pernyataan Orisinalitas; h. Hal pojok kanan; i. Tidak ada garis bawah	a. Hal 3-5, 6-11 dan 14-15 b. MSDM dan Perilaku Organisasi (Hal 23-24) c. Hal 120-121 d. Hal 125-126 e. Sudah diperbaiki seluruhnya, tidak hanya pada hal 181-186; f. Keterbatasan Penelitian Hal 21-22 g. Sudah ditambahkan Lembar Pernyataan Orisinalitas bermaterai h. Sudah diperbaiki; i. Sudah dihapus	
Judul Disertasi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, DAN KETERPUJIAN PERILAKU TERHADAP KOMITMEN MUTU DENGAN MEDIASI KESADARAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN DALAM NEGERI				
Nama : <b>Dindin Wahidin</b> No. Registrasi : 7647140225 Program Studi : Ilmu Manajemen				

## SURAT PERNYATAAN ORISIONALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : **Dindin Wahidin**

NIM : 7647140225

Tempat/Tanggal Lahir : Bandung, 25 Oktober 1960

Program : Doktor

Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, dan Keterpujian Perilaku terhadap Komitmen Mutu dengan Mediasi Kesadaran Kerja Aparatur Negera (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri” merupakan karya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 3 Agustus 2021

Yang menyatakan



DINDIN WAHIDIN

NIM 7647140225





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DINDIN WAHIDIN  
NIM : 7647140225  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen (MSDM)  
Alamat email : dindin.wiranegara@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, dan Keterpujian Perilaku terhadap Komitmen Mutu dengan Mediasi Kesadaran Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 13 September 2021

Penulis

(DINDIN WAHIDIN)



## RINGKASAN

### Pendahuluan

Setiap pegawai ASN perlu melaksanakan prinsip-prinsip, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN agar memiliki kemampuan yang handal, kompeten, dan profesional, serta berdaya saing dalam memberikan pelayanan publik (*public service*) pada bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN serta nilai-nilai komitmen mutu yang meliputi efisiensi, efektivitas, inovatif, dan orientasi mutu (LAN-RI, 2015). Pernyataan dimaksud merupakan *das sollen* pada penelitian ini yang berjarak (*gap*) dengan *das sein*. Fakta empirik menunjukkan masih rendahnya komitmen mutu ASN pada umumnya; rendahnya pemahaman dan pelaksanaan tugas dan fungsi serta peran ASN; adanya inefisiensi dan kurang efektifnya dalam pelaksanaan pekerjaan pada penyelenggara pengembangan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintahan; serta masih rendahnya kreativitas, inovasi, dan orientasi mutu ASN.

Untuk meningkatkan mutu ASN perlu memahami ilmu manajemen SDM dengan pendekatan *total quality management* yang berupa konsep komitmen mutu individu maupun komitmen organisasi. Komitmen mutu individu maupun organisasi dipengaruhi faktor internal maupun eksternal individu dalam organisasi. Faktor internal antara lain dorongan niat dan perilaku individu yang dapat membangun keterpujian perilaku dalam menciptakan tercapainya komitmen mutu. Faktor eksternal berupa Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) yang dilakukan oleh institusi atau organisasi dalam membangun meningkatkan komitmen mutu.

Agar dapat meningkatkan komitmen mutu diperlukan adanya variabel atau konstruk dari faktor internal dan eksternal dimaksud. Batasan permasalahan utama yang diteliti adalah meliputi tiga variabel bebas (eksogen) dan satu variabel terikat (endogen). Variabel bebas adalah Pelatihan dan Pengembangan (Latbang), Keterpujian Perilaku dan Kesadaran Kerja; sedangkan variabel terikat adalah Komitmen Mutu. Dalam penelitian ini menempatkan variabel Kesadaran Kerja sebagai *intervening variable* (mediator) selain sebagai variabel bebas.

Berdasarkan uraian permasalahan dan pembatasan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menghasilkan model komitmen mutu melalui:

1. Analisis pengaruh Latbang terhadap kesadaran kerja ASN pada BPSDM Kemendagri.
2. Analisis pengaruh keterpujian perilaku terhadap kesadaran kerja ASN pada BPSDM Kemendagri.
3. Analisis pengaruh Latbang terhadap komitmen mutu ASN pada BPSDM Kemendagri.
4. Analisis pengaruh keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu ASN pada BPSDM Kemendagri.
5. Analisis pengaruh kesadaran kerja terhadap komitmen mutu ASN pada BPSDM Kemendagri.
6. Analisis pengaruh tidak langsung Latbang terhadap komitmen mutu melalui kesadaran kerja ASN pada BPSDM Kemendagri.
7. Analisis pengaruh tidak langsung keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu melalui kesadaran kerja ASN pada BPSDM Kemendagri.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatif. Data yang digunakan adalah data primer, dengan desain penelitian adalah metode *survey* angket. Waktu penyebaran angket pada bulan Maret sampai Mei 2021. Sebelumnya dilakukan uji pakar atas angket dan uji coba angket terhadap calon responden. Responden adalah ASN golongan III yang berada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri, termasuk yang berada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) BPSDM Kemendagri dari 4 (empat) regional (Bukittinggi, Bandung, Yogyakarta, dan Makassar) serta 1 (satu) Balai Satpol PP dan Damkar BPSDM Kemendagri, dengan jumlah sampel sebanyak 196. Skala pengukuran data adalah interval dengan menggunakan skala Likert.

Dalam penelitian ini digunakan 3 jenis angket. Pertama, angket Latbang dan Kesadaran Kerja ditujukan kepada sampel. Kedua, angket Komitmen Mutu ditujukan kepada atasan sampel. Ketiga, angket Keterpujian Perilaku yang ditujukan kepada responden yang merupakan teman sejawat sampel dalam unit kerja yang sama. Sampel adalah individu ASN golongan III di lingkungan

BPSDM Kemendagri yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Pertimbangannya adalah mereka merupakan ASN atau PNS yang dianggap sangat potensial dalam melaksanakan tugas teknis operasional dan strategis dengan memiliki kapasitas analisis dan kompetensi yang menunjukkan keahlian, serta tidak hanya kompetensi berupa keterampilan.

Konstruk Komitmen Mutu diukur dari dimensi efisiensi, efektivitas, inovasi, dan orientasi mutu, yang diturunkan menjadi indikator dengan total pertanyaan sebanyak 21 butir. Konstruk Latbang diukur dari dimensi: jenis kegiatan latbang, materi/substansi kegiatan latbang, kualitas pelatih/pengajar/fasilitator, dan metode pembelajaran, yang diukur oleh 41 butir pertanyaan. Konstruk Keterpujian Perilaku diukur dari dimensi keikhlasan dalam berniat, kesantunan berucap, keramahan bergaul, kesalehan beribadah dengan total butir pertanyaan sebanyak 17 buah. Konstruk Kesadaran Kerja diukur dari dimensi: pemahaman implikasi mutu dalam bekerja, implikasi keahlian dalam bekerja, implikasi keterampilan teknis dalam bekerja, dan implikasi sikap positif/suportif dalam bekerja, dan seluruh dimensi diukur melalui 20 butir pertanyaan.

Untuk menguji hipotesis model digunakan *Software SmartPLS (Partial Least Square)*. *Software* ini dipilih sebagai alat uji karena kesesuaiannya dengan tujuan penelitian, kondisi data yang dikumpulkan, dan pengukuran setiap variabel laten masih baru. Kegunaan *software* ini untuk memprediksi hubungan antarvariabel yang lebih ditekankan pada data daripada teori. Jadi lebih untuk pengembangan teori, dalam hal ini teori/model komitmen mutu yang dipengaruhi oleh kesadaran kerja, latbang, dan keterpujian perilaku.

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan simpulan sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari latbang terhadap kesadaran kerja ASN. Artinya, jika latbang meningkat maka akan meningkatkan kesadaran kerja; 2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari keterpujian perilaku terhadap kesadaran kerja ASN. Artinya, dengan meningkatnya keterpujian perilaku akan meningkatkan kesadaran kerja; 3) *tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari latbang terhadap Komitmen Mutu ASN.*

Artinya, perubahan latbang tidak mengubah komitmen mutu; 4) terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif dari keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu ASN. Artinya, makin tinggi keterpujian perilaku maka makin tinggi pula komitmen mutunya; 5) kesadaran kerja berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap komitmen mutu ASN. Artinya, meningkatnya kesadaran kerja akan meningkatkan komitmen mutu; 6) Latbang berpengaruh tidak langsung secara signifikan dan positif terhadap komitmen mutu melalui kesadaran kerja ASN. Artinya, hanya dengan melewati kesadaran kerja terdapat pengaruh latbang terhadap komitmen mutu; 7) terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif dari keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu melalui kesadaran kerja ASN. Artinya, melalui mediasi kesadaran kerja, komitmen mutu dipengaruhi oleh perubahan keterpujian perilaku.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis terdapat bukti empiris yang merupakan temuan baru (*novelty*) bahwa kesadaran kerja merupakan variabel mediasi yang mengantari pengaruh latbang dan keterpujian perilaku terhadap komitmen mutu. Nilai koefisien jalur dari kesadaran kerja terhadap komitmen mutu sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya variabel kesadaran kerja sebagai variabel mediasi.

### **Implikasi dan Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan dapat dirinci implikasi penelitian sebagai berikut: 1) Peningkatan kesadaran kerja ASN melalui penyelenggaraan latbang berbasis pembentukan dan penguatan karakter ASN memerlukan kebijakan orientasi latbang yang mengarah pada pembentukan dan penguatan karakter ASN; 2) Perbaikan dalam penyelenggaraan latbang yang perlu dilakukan meliputi strategi, tujuan, dan sasaran metode pembelajaran; kesesuaian materi latbang dengan kebutuhan riil dan kebutuhan tugas pokok; serta kualitas pelatih yang sesuai dengan harapan peserta dan menarik dalam menyampaikan materi; 3) Indikator strategi dalam metode pembelajaran menunjukkan perlunya strategi latbang yang terarah dan komprehensif; 4) Keterpujian perilaku merupakan motor penggerak yang tumbuh dari internal individu ASN sebagai karakter individu (*individual characteristics*) berupa kepribadian (*personality*) yang

mampu menyinergikan antara mekanisme individu (*individual mechanism*), mekanisme kelompok (*group/team work mechanism*), dan mekanisme organisasi (*organizational mechanism*) dalam membangun tujuan individu yang selaras dengan tujuan organisasi; 5) Indikator keterpujian perilaku dengan *loading factor* tinggi dan rerata tinggi menjadi landasan bagi nilai-nilai keterpujian perilaku yang menuntut agar penyelenggara pengembangan SDM mampu membuat perilaku kewargaan organisasi; 6) Nilai-nilai keterpujian perilaku dapat menjadi acuan di dalam membangun pemahaman, sikap dan perilaku individu ASN berdasarkan nilai-nilai spiritualitasnya yang mampu mendorong dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan, tugas dan fungsinya di tempat kerja secara baik dan optimal untuk kepentingan bersama; 7) *Self regulation theory* merupakan instrumen untuk membangun kesadaran kerja ASN; 8) Pendekatan *Total Quality Management* akan menunjang terhadap upaya manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur.

Saran dari sisi teoritis/konseptual bagi akademisi/peneliti adalah: 1) Perlu penelitian lebih lanjut dengan menambah hipotesis pengaruh Latbang terhadap Keterpujian Perilaku; 2) Perlu penelitian pengujian model komitmen mutu untuk kasus lainnya; 3) Perlu penelitian lanjutan yang melibatkan sampel yang lebih luas meliputi aparatur dari BPSDM berbagai Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah; 4) Perlu penelitian lainnya yang mendudukkan variabel kesadaran kerja sebagai variabel mediasi; 5) Perlu diteliti konstruk latbang dalam hal kualitas prosesnya atau difokuskan pada dimensi-dimensi dan indikator-indikator dalam kasus pembentukan dan penguatan karakter ASN.

Dari sisi praktis, beberapa saran ditujukan kepada: 1) Bagi institusi penyelenggara pengembangan SDM secara umum perlu melakukan evaluasi dan revisi materi latbang sesuai kebutuhan riil, metode pembelajaran lebih praktis dan konkrit, jenis kegiatan latbang ditentukan secara *bottom-up*, dan kualitas pelatih/pengajar/fasilitatornya benar-benar dapat memberikan *coaching*; 2) Bagi BPSDM Kemendagri: a) perlu memperbaharui materi-materi diklat/latbang tertentu yang cocok dengan kebutuhan riil dan terkait masalah kerja, tepat sasaran, praktis,



konkrit dan relevan dengan pengembangan SDM pegawai berbasis pembentukan dan penguatan karakter ASN, dalam upaya meningkatkan Kesadaran Kerja dan Komitmen Mutu ASN BPSDM Kemendagri; b) Menyelenggarakan jenis-jenis latbang secara reguler dan lebih merata yang dapat melibatkan keikutsertaan ASN BPSDM Kemendagri untuk berbagai golongan pangkat; 3) Bagi pengelola, pemerhati, instansi pengembangan SDM, terutama BPSDM Kemendagri dan para ASN di Pusat dan Daerah disarankan untuk: a) Mendukung keberhasilan peningkatan manajemen mutu kinerja unit kerja; b) Mencermati dan menindaklanjuti latbang bagi kegiatan pengembangan pembentukan dan penguatan karakter pegawai ASN; c) Bagi pegawai ASN agar memperhatikan pentingnya kesadaran kerja yang dapat mendorong komitmen mutu dalam mewujudkan prestasi pegawai yang handal dan berkualitas guna mencapai target penyelesaian pekerjaan secara utuh, lengkap, sesuai harapan pimpinan; d) Khusus bagi BPSDM Kemendagri, termasuk Unit Pelaksana Teknis (PPSDM Kemendagri Regional dan Balai Pengembangan Kompetensi Pol-PP dan Damkar) untuk memperbaiki atau meningkatkan komitmen mutu individu melalui peningkatan latbang, keterpujian perilaku, dan kesadaran kerja.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke Khadirat Illahi Robbi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, alhamdulillah Laporan Disertasi berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (Latbang), dan Keterpujian Perilaku terhadap Komitmen Mutu dengan Mediasi Kesadaran Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri berhasil diselesaikan. Laporan Disertasi merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Doktor bidang Ilmu Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Negeri Jakarta.

Laporan Disertasi ini merupakan refleksi pemahaman terhadap karakter ASN yang perlu dilengkapi dengan komitmen mutu di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai pelayan publik (*public service*). Secara umum kajian atas penelitian terdahulu, komitmen mutu pada umumnya didudukkan sebagai variabel mediasi. Sementara penulis menganggap penting mendudukkan komitmen mutu sebagai variabel endogen agar dapat diketahui variabel-variabel yang mempengaruhinya di dalam upaya peningkatan komitmen mutu ASN.

Penulis memulai dengan penelusuran variabel yang mempengaruhi komitmen mutu, terdiri atas faktor internal (keterpujian perilaku) dan faktor eksternal (pelatihan dan pengembangan) serta kesadaran kerja yang muncul berdasarkan *self-regulation theory* yang mensinergikan ke dua faktor tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran kerja merupakan variabel mediasi yang signifikan menjembatani antara latbang dengan komitmen mutu serta antara keterpujian perilaku dengan komitmen mutu ASN.

Kami menyadari bahwa laporan ini belum sempurna. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran kami terima dengan pikiran terbuka. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan SDM ASN.

Akhirul kata disampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian laporan disertasi ini.

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur ke Khadirat Illahi Robbi Allah SWT atas rahmat dan hidayah ilmu dari-Nya penulis mendapat secercah pemahaman Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada Yth.:

1. Menteri Dalam Negeri melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri dan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan kesempatan waktu dan dukungan untuk melanjutkan studi S3 di Universitas Negeri Jakarta.
2. Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan program Doktor di Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., S.E., M.Bus. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Hamidah., S.E., M.Si. selaku Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen-MSDM sekaligus sebagai Promotor yang telah memberikan dorongan, motivasi, bantuan serta informasi yang sangat berharga bagi perbaikan dan kemajuan kualitas tulisan ini.
5. Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si., CPHCM sebagai Ko-promotor yang selalu memberikan masukan dalam hal metodologi penelitian, perbaikan tulisan, dan banyak hal di luar itu yang sesuai dengan proses penyelesaian disertasi ini.
6. Tim Penguji Disertasi (Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM; Dr. Ari Saptono, M.Pd.; dan Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D) dan Tim Pengajar/Dosen pada Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bimbingan dan bekal pengetahuan serta dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd., dan Dr. Ari Saptono, M.Pd., selaku Ahli Pakar dalam menguji instrumen penelitian ini.

8. Prof. Dr. Drs. H. M. Entang, M.A., Guru Besar Universitas Pakuan Bogor, selaku *External Reviewer* yang telah menelaah Disertasi ini.
9. Sekretaris BPSDM dan para Kepala Pusat di lingkungan BPSDM Kemendagri termasuk para Kepala PPSDM Kemendagri Regional (Bukittinggi, Bandung, Yogyakarta, dan Makassar) serta Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pol PP dan Damkar BPSDM Kemendagri.
10. Kepala Biro Kepegawaian Kemendagri, dan Bagian Perundang-undangan, Kepegawaian dan Kerjasama pada BPSDM Kemendagri yang telah mendukung penyediaan data kepegawaian dan fasilitasi dalam proses penyebaran angket.
11. Koordinator Pengurus dan rekan sejawat Widyaiswara di lingkungan BPSDM Kemendagri termasuk UPTnya (PPSDM Regional).
12. Bapak/Ibu/Sdr.: Sukoyo, S.H., M.Si.; Dr. Dra. Hj. Erliani Budi Lestari, M.Si.; Dr. Urkanus Sihombing MPA; Dr. Tutik Lestari, M.Pd.; Dr. Drs. Izzuddin, M.Pd.; Dr. Ir. Budur Latif, M.T.; Wahyu Widayat, M.T.; Drs. Endang Dwiko Rachmat, M.M; Yuddy Kuswanto, S.Sos.; Yosephina Siagian, S.E., M.Si.; Dra. Marihot Pangaribuan; Wawan Hermawan, S.E., M.M.; Rohimah Pujianti S.Sos; Silvany Dianita, M.Psi.; Hartati, M.Si.; Chandra Varendra Yoga, S.Psi., M.BA; Faisal Sadik, S.T., M.T.; Yuli Fazriyani, S.T., M.T.I., M.E.; Hana Widuri Hasibuan, M.Si; Dievensia Charli Ontoni, S.STP., M.Si.; Stenly Rengkung, S.STP; Renata Kumalasari, S.IP; Fitria Irdasari, S.IP.; Lisa Kurnia Sari, S.IP; Ade Anggeriani Massal, S.IP; Hilman Nurdiansyah, S.STP.; dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan data, informasi dan fasilitasi dalam penelitian ini.
13. Saudari Dr. Rita Kardinasari, M.Si., S.Psi., Dipl.TAA, Analis Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai teman diskusi yang telah memberikan sumbangan pemikiran bidang kompetensi dan psikologi kepegawaian ASN.
14. Saudara Pardoman Robinson Sihombing, M.Stat., Fungsional Statistik Ahli Muda Badan Pusat Statistik (BPS) RI, yang telah memberikan sumbangan pemikiran bidang statistik.

15. Seluruh jajaran Tata Usaha dan Bidang Akademik (Sdri. Nensi Ratna Sari, S.E. dan rekan-rekan) pada program studi S3 MSDM Universitas Negeri Jakarta.
16. Seluruh pegawai ASN di lingkungan BPSDM Kemendagri, PPSDM Regional, dan Balai Pengembangan Kompetensi Pol PP dan Damkar yang telah bersedia menjadi responden.
17. Kolega, rekan, dan teman S3 program studi Doktoral Ilmu Manajemen angkatan tahun 2014.
18. Semua pihak yang berperan baik langsung maupun tidak langsung.

Saya dedikasikan karya disertasi ini untuk orang-orang yang saya cintai. Untuk Alm. bapak dan Almh. ibu saya, Istri terkasih dan anak-anak saya, Afrizki/Raina dan Luke, serta keluarga besar di Banjaran dan Bandung. Kepada merekalah saya persembahkan karya disertasi “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (Latbang), dan Keterpujian Perilaku terhadap Komitmen Mutu dengan Mediasi Kesadaran Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Dalam Negeri” ini.

Semoga segala kebaikan yang telah dicurahkannya mendapatkan balasan kebaikan yang lebih dari Allah SWT.

Penulis





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
RINGKASAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xiv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	15
C. Rumusan Masalah.....	16
D. Tujuan Penelitian.....	16
E. Signifikansi Penelitian.....	17
F. <i>State of the Art</i> .....	18
G. Keterbatasan Penelitian.....	21
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>23</b>
A. Latar Belakang Teori.....	23
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2. Perilaku Organisasi.....	25
3. ASN: Pengertian, Tugas, Fungsi, Peran, dan Kewajiban ...	35
4. Komitmen mutu.....	38
4.1 Efisiensi.....	41
4.2 Efektivitas.....	42
4.3 Inovasi.....	42
4.4 Orientasi Mutu.....	43
5. Pelatihan dan Pengembangan (Latbang).....	44
5.1 Jenis Kegiatan Latbang.....	53
5.2 Materi/Substansi Kegiatan Latbang.....	54
5.3 Kualitas Pelatih/Pengajar/ Fasilitator.....	55
5.4 Metode Pembelajaran.....	56
6. Keterpujian perilaku.....	58
6.1 Keikhlasan dalam berniat.....	59
6.2 Kesantunan berucap.....	61
6.3 Keramahan bergaul.....	62
6.4 Kesalehan beribadah.....	62
7. Kesadaran Kerja.....	63

7.1 Pemahaman Implikasi Mutu dalam Bekerja .....	66
7.2 Implikasi Keahlian dalam Bekerja .....	67
7.3 Implikasi Keterampilan Teknis dalam Bekerja.....	68
7.4 Implikasi Sikap Positif/Suportif dalam Bekerja.....	69
B. Penelitian Relevan .....	70
C. Kerangka Teoritik .....	107
1. Latbang dan Kesadaran Kerja.....	107
2. Keterpujian Perilaku dan Kesadaran Kerja.....	109
3. Latbang dan Komitmen Mutu.....	110
4. Keterpujian Perilaku dan Komitmen Mutu.....	112
5. Kesadaran Kerja dan Komitmen Mutu .....	115
6. Latbang dan Komitmen Mutu melalui Kesadaran Kerja ..	116
7. Keterpujian Perilaku dan Komitmen Mutu melalui Kesadaran Kerja.....	117
D. Model Penelitian .....	120
E. Hipotesis Penelitian .....	121
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>123</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	123
B. Desain Penelitian .....	125
C. Populasi dan Sampel .....	126
D. Penyusunan Instrumen Penelitian .....	128
E. Data dan Teknik Analisis Data .....	147
F. Hipotesis Statistik .....	151
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>155</b>
A. Deskripsi Data Penelitian.....	155
1. Deskripsi Profil Responden.....	155
2. Deskripsi Konstruk Penelitian .....	158
2.1 Komitmen Mutu (KM).....	158
2.2 Pelatihan dan Pengembangan (LP) .....	160
2.3 Keterpujian Perilaku (KP).....	162
2.4 Kesadaran Kerja (KK).....	164
3. Tabulasi Silang Antar Variabel.....	165
B. Hasil Penelitian .....	168
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	168
2. Hasil Uji Model Penelitian .....	180
C. Pembahasan .....	186
D. Novelty.....	226
<b>BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>229</b>
A. Simpulan.....	229
B. Implikasi .....	231
C. Saran .....	234
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>239</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian yang Relevan.....	99
Tabel 3.1 Nama dan Alamat Tempat Penelitian.....	125
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Tempat Penelitian .....	129
Tabel 3.3 Dimensi, Indikator dan Butir Pernyataan Komitmen Mutu (KM) .....	131
Tabel 3.4 Dimensi, Indikator dan Butir Pernyataan Latbang (LP).....	135
Tabel 3.5 Dimensi, Indikator dan Butir Pernyataan Keterpujian Perilaku (KP) .....	140
Tabel 3.6 Dimensi, Indikator dan Butir Pernyataan Kesadaran Kerja (KK).....	144
Tabel 3.7 Ringkasan Kriteria <i>Goodness of fit</i> dalam SmatPLS.....	150
Tabel 4.1 Profil Responden .....	156
Tabel 4.2 Deskripsi Konstruk Komitmen Mutu.....	158
Tabel 4.3 Deskripsi Konstruk Pelatihan dan Pengembangan.....	160
Tabel 4.4 Deskripsi Konstruk Keterpujian Perilaku.....	163
Tabel 4.5 Deskripsi Konstruk Kesadaran Kerja.....	164
Tabel 4.6 Hasil Tabulasi Silang Variabel Golongan Usia Responden .....	166
Tabel 4.7 Hasil Tabulasi Silang Variabel Diklat yang Diikuti.....	166
Tabel 4.8 Hasil Tabulasi Silang Variabel Pangkat/Golongan .....	167
Tabel 4.9 Hasil Tabulasi Silang Variabel Lama Menjadi ASN .....	167
Tabel 4.10 Hasil Tabulasi Silang Variabel Tingkat Pendidikan Responden.....	168
Tabel 4.11 Uji Outer Loading Awal.....	170
Tabel 4.12 Nilai Cross Loading Setiap Indikator .....	170
Tabel 4.13 Tabel AVE .....	173
Tabel 4.14 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpa</i> .....	174

Tabel 4.15 Indikator dalam Kesadaran Kerja dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Tinggi serta <i>Loading Factor</i> Tinggi dengan Rata-rata Rendah.....	174
Tabel 4.16 Indikator dalam Keterpujian Perilaku dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Tinggi serta <i>Loading Factor</i> Tinggi dengan Rata-rata Rendah.....	176
Tabel 4.17 Indikator dalam Komitmen Mutu dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Tinggi serta <i>Loading Factor</i> Tinggi dengan Rata-rata Rendah.....	177
Tabel 4.18 Indikator dalam Latbang dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Tinggi Serta <i>Loading Factor</i> Tinggi dengan Rata-rata Rendah.....	178
Tabel 4.19 R Square dan R Square Adjusted.....	180
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis.....	182
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis dengan Konstruk Mediasi.....	182



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Komposisi ASN (Berdasarkan Kedudukan/Jabatan).....	2
Gambar 1.2 Komposisi ASN (Berdasarkan Tingkat Pemerintahan).....	3
Gambar 1.3 Hasil Akhir Penilaian PNPRB 2020.....	12
Gambar 2.1 <i>Limitation of the Theory of Planned Behavior</i> .....	26
Gambar 2.2 Model Begley (2006).....	27
Gambar 2.3 Hubungan antara Niat, Perilaku, Latbang, Sadar Kerja, dan Komitmen Berdasarkan TPB, SRT dan MSDM .....	35
Gambar 2.4 Proses Pelatihan.....	46
Gambar 2.5 Model Hipotetik Penelitian .....	120
Gambar 3.1 Model Hipotetis Komitmen Mutu .....	153
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis Model Komitmen Mutu .....	184
Gambar 4.2 Model Komitmen Mutu dengan Mediasi Kesadaran Kerja oleh Dindin Wahidin Wiranegara .....	219
Gambar 5.1 Matriks <i>Loading Factor</i> dan Rerata .....	187
Gambar 5.2 Keterkaitan antar Konstruk pada Indikator dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Tinggi .....	188
Gambar 5.3 Keterkaitan antar Konstruk pada Indikator dengan <i>Loading Factor</i> Tinggi dan Rata-rata Rendah .....	190