



Pengaruh Komitmen Dan Tata Kelola Organisasi Terhadap Kinerja Fklpi-D Melalui Mediasi Efektivitas Program Link And Match Di Provinsi Jawa Barat

Fitroh A. Malik, R. Dwi Sunu Kanto

Universitas Trilogi, Indonesia

Email: fitroh.malik123@gmail.com

Abstrak

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing bangsa. Namun, realitas menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan lembaga pelatihan vokasi dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI), khususnya di Jawa Barat. Salah satu inisiatif pemerintah untuk menjembatani kesenjangan ini adalah program Link and Match melalui peran strategis Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja Daerah (FKLPI-D) sebagai fasilitator antara Balai Latihan Kerja (BLK) dan DUDI. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja FKLPI-D belum optimal, yang dipengaruhi oleh lemahnya komitmen organisasi dan tata kelola yang belum efektif, serta rendahnya efektivitas pelaksanaan program Link and Match. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan tata kelola terhadap kinerja FKLPI-D, dengan efektivitas program Link and Match sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, merujuk pada hasil pra-survei serta data pengangguran SMK di Jawa Barat yang menunjukkan tren pengangguran tinggi di kalangan lulusan vokasi. Studi ini juga didasari oleh ketidakkonsistenan temuan dalam penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen, tata kelola, dan efektivitas program terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen organisasi publik serta rekomendasi praktis bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan pengurus FKLPI-D dalam mengoptimalkan fungsi forum guna mendukung penyerapan tenaga kerja lulusan pelatihan vokasi. Dengan memperkuat komitmen dan tata kelola organisasi, serta meningkatkan efektivitas program Link and Match, FKLPI-D diharapkan dapat menjadi penggerak utama dalam menciptakan SDM yang kompeten, adaptif, dan siap kerja sesuai kebutuhan industri.

Kata kunci: Komitmen organisasi, tata kelola organisasi, efektivitas program, Link and Match, kinerja FKLPI-D, pelatihan vokasi, DUDI.

Abstract

In facing the challenges of globalization and the Fourth Industrial Revolution, the quality of human resources (HR) becomes a key factor in enhancing national competitiveness. However, in reality, a gap still exists between the competencies of vocational training graduates and the needs of the business and industrial sectors (DUDI), particularly in West Java. One of the government's initiatives to bridge this gap is the Link and Match program, with the Regional Communication Forum for Vocational Training Institutions (FKLPI-D) playing a strategic role as a facilitator between Vocational Training Centers (BLK) and DUDI. Nevertheless, preliminary survey results indicate that the performance of FKLPI-D remains suboptimal, influenced by weak organizational commitment, ineffective governance, and the low effectiveness of the Link and Match program implementation. This study aims to analyze the influence of organizational commitment and governance on the performance of FKLPI-D, with the effectiveness of the Link and Match program as a mediating variable. A quantitative approach is used to examine the relationships among variables, based on preliminary survey findings and vocational high school (SMK) unemployment data in West Java, which reveal a high unemployment trend among vocational graduates. The study is also driven by inconsistencies in previous research findings regarding the impact of commitment, governance, and program effectiveness on organizational performance. The results of this research are expected to provide theoretical contributions to the development of public organizational management science, as well as practical recommendations for the Ministry of Manpower and FKLPI-D administrators in optimizing the forum's function to support the employment

of vocational training graduates. By strengthening organizational commitment and governance, and enhancing the effectiveness of the Link and Match program, FKLPI-D is expected to become a key driver in developing competent, adaptive, and job-ready human resources in line with industry needs.

Keywords: Organizational commitment, organizational governance, program effectiveness, Link and Match, FKLPI-D performance, vocational training, DUDI.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kemampuan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing suatu negara di tingkat global (Adenuddin Alwy, 2022; Bariyah et al., 2023; Hendra, 2020; Mulya et al., 2023; Nurjaya et al., 2021). Ditengah arus revolusi industri 4.0 yang ditandai oleh otomasi, digitalisasi, dan integrasi teknologi canggih, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, fleksibel, dan adaptif semakin meningkat. Persaingan antar negara dalam menciptakan SDM unggul menjadi semakin ketat, terutama dalam menjawab tantangan perubahan dunia kerja yang dinamis dan kompleks (Harahap, 2019; Helmi, 2019; Mukhlisin, 2019; Nurlaela, 2020; Putriani & Hudaidah, 2021; Suwardana, 2018). Oleh karena itu, pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI) menjadi prioritas utama pemerintah Indonesia dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Permasalahan spesifik yang mendasari penelitian ini terletak pada tiga aspek kritis: pertama, adanya mismatch kompetensi yang signifikan antara lulusan pelatihan vokasi dengan kebutuhan riil dunia usaha dan industri, yang tercermin dari tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK di Jawa Barat yang mencapai 30,93% dari total pengangguran pada tahun 2024; kedua, belum optimalnya kinerja FKLPI-D sebagai fasilitator program Link and Match, yang ditandai dengan lemahnya koordinasi antar-BLK, minimnya keterlibatan DUDI dalam perencanaan pelatihan, dan rendahnya tingkat penyerapan lulusan pelatihan ke dunia kerja; dan ketiga, terdapat inkonsistensi dalam komitmen organisasi dan tata kelola FKLPI-D yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan program, di mana hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya sebagian anggota forum yang menunjukkan keterlibatan aktif, sementara mekanisme transparansi, akuntabilitas, dan koordinasi masih belum berjalan secara optimal.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesenjangan kompetensi antara lulusan lembaga pelatihan kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri masih menjadi permasalahan yang signifikan. Laporan dari berbagai studi menunjukkan bahwa banyak lulusan lembaga pelatihan kerja yang belum sepenuhnya siap untuk memasuki pasar kerja karena kompetensi yang dimiliki tidak relevan dengan tuntutan dunia usaha dan industri. Kondisi ini mengakibatkan ketidaksesuaian antara pasokan tenaga kerja dengan permintaan pasar, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya angka pengangguran terdidik, serta lemahnya daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

Urgensi penelitian ini semakin mendesak mengingat beberapa faktor strategis: pertama, program Link and Match merupakan salah satu prioritas nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia, sehingga optimalisasi FKLPI-D sebagai leading sector menjadi krusial; kedua, Jawa Barat sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar dan pusat industri nasional memerlukan penanganan khusus dalam mengatasi masalah pengangguran lulusan vokasi yang terus meningkat; ketiga, adanya tuntutan dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kinerja FKLPI-D dalam mendukung pencapaian target nasional penyerapan

tenaga kerja terlatih; dan keempat, perlunya evidence-based policy dalam pengembangan model tata kelola organisasi publik yang efektif, khususnya untuk lembaga koordinasi multi-stakeholder seperti FKLPI-D.

Permasalahan ini semakin kompleks jika dilihat pada konteks pendidikan vokasi formal seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang sejatinya dirancang untuk menghasilkan lulusan siap kerja. Namun, di Provinsi Jawa Barat, data menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK justru terus berada pada level yang tinggi. Meskipun TPT secara umum mengalami tren penurunan dari tahun ke tahun, pengangguran pada lulusan pendidikan vokasi terutama SMK menunjukkan kecenderungan yang mengkhawatirkan. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah kesenjangan kompetensi tidak hanya terjadi di lembaga pelatihan non-formal, tetapi juga pada pendidikan vokasi formal, yang idealnya menjadi garda terdepan dalam mencetak tenaga kerja siap pakai.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Jawa Barat pada tahun 2022 mencapai 25,58 juta jiwa dengan TPT sebesar 8,31%, menghasilkan sekitar 2,13 juta pengangguran terbuka. Dari jumlah tersebut, 572.871 orang adalah lulusan SMK, setara 26,94% dari total pengangguran. Pada tahun 2023, jumlah pengangguran SMK masih tinggi, yaitu 525.992 orang atau 28,26% dari total pengangguran, meskipun TPT menurun menjadi 7,33%. Bahkan di tahun 2024, saat TPT umum turun menjadi 6,75%, jumlah pengangguran lulusan SMK justru meningkat menjadi 546.932 orang, menyumbang 30,93% dari total pengangguran terbuka.

Fenomena ini menimbulkan ironi tersendiri, mengingat SMK sejatinya dirancang untuk menyiapkan lulusan yang siap kerja. Dengan orientasi kurikulum yang menitikberatkan pada praktik dan keterampilan teknis, lulusan SMK diharapkan langsung terserap ke dunia usaha dan industri tanpa harus menempuh pendidikan lanjutan. Namun realitas menunjukkan bahwa lulusan SMK justru paling rentan terhadap pengangguran.

Kondisi ini mencerminkan adanya mismatch kompetensi, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan tuntutan pasar kerja. Mismatch ini terbagi menjadi dua bentuk: vertical mismatch, ketika tingkat pendidikan seseorang tidak sesuai dengan level pekerjaan yang tersedia; dan horizontal mismatch, ketika bidang studi atau pelatihan tidak relevan dengan jenis pekerjaan yang ada. Permasalahan ini umumnya disebabkan oleh kurikulum pendidikan dan pelatihan yang masih bersifat teoritis, kurang adaptif terhadap perubahan industri, lemahnya kemitraan antara lembaga pendidikan/pelatihan dengan dunia usaha dan industri, serta terbatasnya informasi pasar kerja (Alantino, 2025). Ketimpangan antara laju kelulusan dan pertumbuhan lapangan kerja formal turut menciptakan efek berantai, mulai dari meningkatnya pengangguran terdidik, penurunan produktivitas tenaga kerja, hingga bertambahnya beban sosial.

Sebagai salah satu langkah strategis untuk mengatasi permasalahan ini, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mencanangkan program Link and Match, yang bertujuan untuk menyelaraskan program pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) dengan kebutuhan DUDI. Program ini merupakan upaya untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada keterampilan praktis yang relevan dengan standar kerja di dunia usaha dan industri. Dengan adanya program Link and Match, diharapkan lulusan BLK dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan pasar, serta mampu berkontribusi secara

optimal dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Namun, keberhasilan program Link and Match ini tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum pelatihan yang disusun, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan kelembagaan yang mendukung kolaborasi antara BLK dan dunia usaha dan industri. Dalam hal ini, Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja Daerah (FKLPI-D) memainkan peran strategis sebagai penghubung antara BLK dan dunia usaha dan industri. Sebagai fasilitator, FKLPI-D bertugas menjembatani kebutuhan DUDI dengan pelatihan vokasi yang dilaksanakan oleh BLK. FKLPI-D bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum pelatihan yang disusun selaras dengan standar keterampilan yang dibutuhkan, sehingga tercipta tenaga kerja yang siap pakai sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Meskipun memiliki peran strategis, FKLPI-D sering kali menghadapi berbagai hambatan yang mengurangi efektivitasnya dalam memfasilitasi program Link and Match. Salah satu isu utama yang dihadapi adalah bagaimana komitmen dan tata kelola organisasi FKLPI-D dapat mendukung pelaksanaan program Link and Match secara optimal. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesungguhan dan keterlibatan pengurus FKLPI-D dalam menjalankan visi dan misi forum. Komitmen yang tinggi dari anggota organisasi akan mendorong sinergi antar pemangku kepentingan, keberlanjutan program, dan keterbukaan terhadap inovasi dalam pelatihan vokasi. Sebaliknya, lemahnya komitmen dapat menyebabkan rendahnya partisipasi aktif, inkonsistensi program, hingga kegagalan membangun kolaborasi yang efektif dengan DUDI.

Hasil pra survey pada data yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komitmen organisasi anggota FKLPI-D belum merata. Meskipun ada sebagian anggota yang menunjukkan keterikatan emosional tinggi dan aktif berkontribusi secara sukarela, banyak juga yang merasa tidak ada kegiatan yang menyatukan forum atau tidak mengetahui arah program. Gejala penurunan semangat juga muncul, dipicu oleh kurangnya komunikasi, pemangkasan anggaran, dan lemahnya kepemimpinan. Konsistensi kehadiran dalam kegiatan forum masih rendah karena kesibukan anggota di industri dan minimnya koordinasi dari pengurus. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan masih menjadi tantangan penting yang perlu diperkuat.

Selain aspek komitmen organisasi, tata kelola organisasi FKLPI-D juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan forum ini. Hambatan seperti perencanaan yang kurang matang, pengelolaan sumber daya yang tidak efisien, serta mekanisme evaluasi dan pelaporan yang lemah menjadi tantangan signifikan yang sering kali menghambat pelaksanaan program pelatihan. Keterbatasan dalam tata kelola ini berpotensi menyebabkan alokasi sumber daya tidak optimal, sehingga program yang dirancang tidak berjalan sesuai dengan tujuan awal. Akibatnya, target untuk menciptakan hubungan kerja yang produktif antara BLK dan dunia usaha dan industri sulit tercapai.

Hasil pra survey pada aspek tata kelola organisasi dinilai belum berjalan secara efektif dan transparan. Meskipun sebagian forum telah menjalankan pengambilan keputusan secara musyawarah, masih banyak anggota yang tidak mengetahui perkembangan atau agenda forum karena informasi tidak tersebar merata. Pelaporan program dan dokumentasi belum dilakukan secara sistematis, serta peran sekretariat tidak berjalan optimal. Koordinasi antar pengurus pun masih lemah, ditandai dengan tidak sinkronnya pelaksanaan program kerja dan ketidakjelasan pembagian tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip transparansi, akuntabilitas,

koordinasi, dan tanggung jawab dalam tata kelola organisasi masih belum terimplementasi secara konsisten.

Selain itu, efektivitas program Link and Match yang diupayakan oleh FKLPI-D juga menghadapi tantangan besar. Program ini sangat penting dalam memastikan bahwa pelatihan vokasi yang diselenggarakan oleh BLK mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan industri yang dinamis. Namun, keterbatasan dalam pelaksanaan evaluasi dan monitoring program menyebabkan hasil yang dicapai sering kali tidak sesuai dengan harapan. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan pelatihan dan tuntutan dunia kerja tetap menjadi persoalan yang belum sepenuhnya teratasi. Dalam banyak kasus, BLK belum mampu menyesuaikan kurikulumnya dengan perkembangan teknologi terbaru atau kebutuhan spesifik dari dunia usaha dan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan masih sulit diserap oleh pasar kerja.

Lalu hasil pra survey tabel 1.1 pada program Link and Match ditemukan masih menghadapi kendala serius dalam pelaksanaan di lapangan. Sebagian responden menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan FKLPI-D belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata industri dan belum menghasilkan dampak yang signifikan. Keterlibatan dunia usaha dan industri dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan masih terbatas, bahkan di beberapa wilayah hampir tidak ada. Kurangnya kolaborasi ini menyebabkan lulusan pelatihan belum sepenuhnya memiliki kompetensi sesuai standar industri. Meski ada wilayah yang menunjukkan perbaikan, secara umum program ini belum mampu menjawab dinamika dan tuntutan pasar kerja secara adaptif dan menyeluruh. (Peneliti, 2025).

Kondisi ini menunjukkan bahwa optimalisasi komitmen dan tata kelola organisasi FKLPI-D menjadi kebutuhan yang mendesak dalam rangka meningkatkan kinerja forum ini dalam memfasilitasi program Link and Match. Keberhasilan program Link and Match tidak hanya bergantung pada implementasi teknis di lapangan, tetapi juga pada kemampuan FKLPI-D untuk menciptakan sinergi yang kuat antara BLK dan dunia usaha dan industri. Dalam hal ini, diperlukan komitmen organisasi yang solid, tata kelola yang transparan dan akuntabel, serta mekanisme evaluasi yang efektif untuk memastikan program dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berbagai literatur pada penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang kontradiktif tentang hubungan antar variabel yaitu komitmen organisasi, tata kelola organisasi, efektivitas program dan kinerja organisasi. Seperti pada penelitian Maranata et al. (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut berkebalikan dengan hasil penelitian oleh Julindrastuti & Karyadi (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjadi kontraintuitif terhadap sebagian besar literatur yang menyatakan bahwa komitmen yang kuat seharusnya mendorong peningkatan kinerja.

Lalu Latif et al. (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Effects of Contract Governance on the Relation of Partnership Critical Success Factors and the Performance of Malaysia Public-Private Partnership Initiatives" menemukan bahwa tata kelola kontrak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kemitraan publik-swasta (PPP) di Malaysia. Sedangkan hasil penelitian oleh Nofrianto et al. (2020) menunjukkan bahwa mekanisme tata kelola perusahaan, seperti transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan internal tidak

berpengaruh kinerja perusahaan.

Selanjutnya penelitian oleh Hamidahningrum et al. (2023) menunjukkan bahwa efektivitas organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berkebalikan dengan hasil penelitian oleh Waruwu (2019) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bahwa tidak semua sistem atau program, meskipun dinilai efektif secara administratif, secara otomatis akan berdampak pada kinerja.

Dari berbagai studi terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan tata kelola memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja lembaga. Namun, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana kedua faktor ini memengaruhi efektivitas program Link and Match dalam konteks FKLPI-D di Indonesia. Kesenjangan ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang fokus pada bagaimana komitmen organisasi dan tata kelola organisasi FKLPI-D dapat meningkatkan kinerja forum dalam memfasilitasi kolaborasi antara BLK dan dunia usaha dan industri.

Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen dan tata kelola organisasi FKLPI-D terhadap kinerja forum dalam memfasilitasi Link and Match antara BLK dan dunia usaha dan industri. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi efektivitas program Link and Match sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat atau melemahkan kinerja FKLPI-D. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan dalam komitmen serta tata kelola organisasi FKLPI-D, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Binalavotas), untuk mengoptimalkan peran FKLPI-D dalam mendukung pelaksanaan pelatihan vokasi yang relevan dan berkualitas serta hasil lulusannya dapat terserap kedalam dunia usaha dan industri.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan teori tata kelola organisasi serta menawarkan solusi praktis bagi optimalisasi peran FKLPI-D dalam menciptakan tenaga kerja Indonesia yang kompeten dan siap kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai praktis dan akademis yang signifikan dalam mendukung visi Indonesia untuk menciptakan SDM yang unggul, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup kurang optimalnya kinerja Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja Daerah di Jawa Barat, serta adanya kontradiksi dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh komitmen organisasi, tata kelola organisasi, dan efektivitas organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini dibatasi pada FKLPI-D Provinsi Jawa Barat di bawah Direktorat Binalemlatvok, Kementerian Ketenagakerjaan. Rumusan masalah yang diajukan meliputi pengaruh komitmen dan tata kelola organisasi terhadap kinerja, serta efektivitas program link and match sebagai mediator. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh-pengaruh tersebut dan peran mediasi yang ada. Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen serta manfaat praktis bagi pemangku kepentingan, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, pengurus FKLPI-D, dan dunia usaha, untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas program pelatihan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara komitmen organisasi, tata kelola organisasi, dan kinerja Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Kerja Daerah (FKLPI-D), dengan efektivitas program Link and Match sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pengurus FKLPI-D, BLK, dan perwakilan dunia usaha di Pulau Jawa. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang sesuai untuk model dengan sampel terbatas dan variabel laten yang kompleks. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antar variabel yang berkontribusi terhadap kinerja FKLPI-D. Populasi penelitian terdiri dari pengurus FKLPI-D di 11 lokasi di Pulau Jawa, dengan total anggota aktif sebanyak 101 orang. Metode sampling jenuh digunakan untuk memastikan seluruh anggota populasi terlibat sebagai responden. Selain itu, pengambilan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan ukuran sampel sebanyak 80 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden. Metodologi analisis meliputi analisis deskriptif, validitas dan reliabilitas model, serta pengujian hipotesis dengan Bootstrapping. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara komitmen organisasi, tata kelola organisasi, efektivitas program, dan kinerja FKLPI-D.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Struktural Penelitian

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, model struktural penelitian menunjukkan hubungan yang kompleks antar konstruk. Diagram jalur (path diagram) menggambarkan bahwa komitmen organisasi dan tata kelola organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja FKLPI-D, sekaligus berpengaruh tidak langsung melalui mediasi efektivitas program Link and Match. Outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Sementara itu, inner model memperlihatkan nilai R-square untuk efektivitas program sebesar 0,742, yang menunjukkan bahwa 74,2% varians efektivitas program dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan tata kelola organisasi. Adapun nilai R-square untuk kinerja FKLPI-D sebesar 0,568, yang berarti 56,8% varians kinerja dapat dijelaskan oleh seluruh variabel dalam model.

Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji tujuh hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh langsung dan tidak langsung dari komitmen organisasi dan tata kelola organisasi terhadap kinerja FKLPI-D, dengan efektivitas program Link and Match sebagai variabel mediasi. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value untuk menilai signifikansi hubungan antar konstruk. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Rangkuman hasil pengujian seluruh hipotesis disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-Statistic	p-Value	Keputusan
H1	Komitmen organisasi → Kinerja FKLPI-D	-0.224	2.379	0.009	Diterima
H2	Tata kelola organisasi → Kinerja FKLPI-D	0.167	2.031	0.021	Diterima
H3	Komitmen organisasi → Efektivitas program <i>Link and Match</i>	0.614	3.657	0.000	Diterima
H4	Tata kelola organisasi → Efektivitas program <i>Link and Match</i>	0.784	10.259	0.000	Diterima
H5	Efektivitas program <i>Link and Match</i> → Kinerja FKLPI-D	0.483	3.005	0.001	Diterima
H6	Komitmen organisasi → Efektivitas program → Kinerja FKLPI-D	0.081	1.734	0.041	Diterima
H7	Tata kelola organisasi → Efektivitas program → Kinerja FKLPI-D	0.379	2.781	0.003	Diterima

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

1. H1 – Komitmen organisasi → Kinerja FKLPI-D

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja FKLPI-D, dengan koefisien jalur sebesar -0,224, t-statistic 2,379, dan p-value 0,009. Meskipun signifikan, arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa tingkat komitmen yang tinggi tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja forum. Hal ini dapat terjadi apabila komitmen belum terarah secara strategis atau tidak dibarengi dengan efisiensi kerja yang optimal.

2. H2 – Tata kelola organisasi → Kinerja FKLPI-D

Tata kelola organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja FKLPI-D dengan koefisien sebesar 0,167, t-statistic 2,031, dan p-value 0,021. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik tata kelola yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja forum. Aspek seperti transparansi, akuntabilitas, dan kesetaraan dalam tata kelola berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan sinergis.

3. H3 – Komitmen organisasi → Efektivitas program Link and Match

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program link and match, dengan nilai koefisien 0,614, t-statistic 3,657, dan p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi komitmen anggota terhadap forum, maka semakin besar pula kontribusinya dalam mendukung kelancaran implementasi program yang menyinergikan antara lembaga pelatihan dan kebutuhan industri.

4. H4 – Tata kelola organisasi → Efektivitas program Link and Match

Tata kelola organisasi memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap efektivitas program link and match, dengan koefisien sebesar 0,784, t-statistic 10,259, dan p-

value 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas tata kelola merupakan faktor utama yang mendorong keberhasilan program, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan yang relevan dengan dunia kerja.

5. H5 – Efektivitas program Link and Match → Kinerja FKLPI-D

Efektivitas program link and match berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja FKLPI-D, dengan koefisien sebesar 0,483, t-statistic 3,005, dan p-value 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan program tersebut, maka semakin meningkat pula kinerja forum dalam menjalankan perannya sebagai penghubung antara lembaga pelatihan dan industri.

6. H6 – Komitmen organisasi → Efektivitas program → Kinerja FKLPI-D

Jalur mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja melalui efektivitas program link and match juga signifikan, dengan koefisien 0,081, t-statistic 1,734, dan p-value 0,041. Meskipun nilai statistiknya mendekati ambang bawah, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas program turut memperkuat pengaruh positif komitmen terhadap peningkatan kinerja forum, meski kontribusinya relatif kecil.

7. H7 – Tata kelola organisasi → Efektivitas program → Kinerja FKLPI-D

Hasil pengujian menunjukkan bahwa efektivitas program link and match memediasi secara signifikan pengaruh tata kelola organisasi terhadap kinerja FKLPI-D, dengan koefisien 0,379, t-statistic 2,781, dan p-value 0,003. Ini membuktikan bahwa perbaikan tata kelola tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja forum melalui keberhasilan program link and match yang dijalankan.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja FKLPI-D. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar anggota forum memiliki rasa bangga dan keterikatan dengan organisasi, kontribusi mereka belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja forum. Keadaan ini dapat terjadi karena sebagian anggota bersifat sukarela, sehingga meski memiliki komitmen emosional, keterlibatan dalam kegiatan forum tidak selalu diikuti dengan pencapaian kinerja yang terukur. Dalam konteks organisasi non-profit seperti FKLPI-D, komitmen yang bersifat afektif dan normatif belum tentu sejalan dengan produktivitas organisasi bila tidak diimbangi pengelolaan peran anggota yang terstruktur.

Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan & Madjodjo (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Tidore Kepulauan. Dalam penelitian tersebut, tingginya komitmen anggota mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja karena setiap pegawai memiliki kewajiban formal dalam struktur pemerintahan. Perbedaan hasil dengan penelitian pada FKLPI-D dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik organisasi. FKLPI-D bersifat forum koordinasi dengan keanggotaan sukarela, sedangkan OPD memiliki sistem birokrasi formal yang memastikan setiap bentuk komitmen berimplikasi

langsung pada kinerja lembaga.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan temuan Rizal et al. (2023) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian tersebut dilakukan pada instansi pemerintah yang memiliki mekanisme pengawasan dan target kinerja yang jelas. Sementara itu, dalam forum seperti FKLPI-D, keberadaan komitmen tidak selalu menghasilkan output yang sama karena sebagian besar anggota tidak memiliki konsekuensi administratif bila kurang aktif. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen anggota forum perlu diarahkan melalui tata kelola kegiatan yang efektif agar berdampak nyata pada peningkatan kinerja FKLPI-D.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan perlunya strategi penguatan peran bagi anggota FKLPI-D agar komitmen yang telah terbentuk dapat menghasilkan kontribusi yang lebih nyata pada kinerja forum. Pemberian tanggung jawab yang jelas, penguatan koordinasi antaranggota, serta penyusunan indikator kinerja berbasis peran dapat menjadi langkah untuk mengoptimalkan dampak komitmen terhadap produktivitas forum. Dengan demikian, rasa memiliki dan kesediaan anggota untuk mendukung keberlangsungan organisasi dapat diarahkan pada pencapaian target kinerja yang lebih terukur.

Pengaruh Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja FKLPI-D. Kondisi ini menandakan bahwa forum yang mampu mengelola kegiatan secara transparan, akuntabel, dan partisipatif akan lebih mudah mencapai target kinerja yang diharapkan. Dalam konteks FKLPI-D, tata kelola yang baik tercermin dari mekanisme pelaporan kegiatan, keterbukaan informasi kepada anggota, dan pengambilan keputusan berbasis kolegialitas. Penerapan tata kelola yang efektif membantu forum mengoordinasikan kegiatan lintas Balai Latihan Kerja (BLK) dan memfasilitasi sinergi dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DUDI), sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja FKLPI-D.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muslih & Hartati (2022) yang menegaskan bahwa tata kelola perusahaan dan ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Dalam konteks tersebut, pengambilan keputusan yang efektif di tingkat manajemen meningkatkan pencapaian kinerja. Kondisi serupa dapat diterapkan pada FKLPI-D, di mana tata kelola yang terstruktur mampu mempercepat pelaksanaan program forum, mengurangi kesalahan koordinasi, dan memastikan kegiatan yang dilakukan memberikan dampak nyata pada kinerja FKLPI-D.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Namira et al. (2024) yang menemukan bahwa tata kelola komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Keterbukaan informasi dan mekanisme komunikasi yang jelas berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Dalam FKLPI-D, mekanisme rapat koordinasi, pelaporan kegiatan, dan penyampaian informasi kepada anggota berperan sebagai media tata kelola yang efektif. Ketika komunikasi berjalan lancar, partisipasi anggota meningkat, dan kinerja forum terdorong ke arah yang lebih baik.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa penguatan tata kelola organisasi menjadi faktor kunci bagi keberhasilan FKLPI-D dalam mencapai target kinerja. Perlu dilakukan optimalisasi dalam pengambilan keputusan berbasis kolegialitas, transparansi penyampaian informasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja. Dengan menguatkan tata

kelola, forum dapat memaksimalkan kolaborasi antara BLK dan DUDI melalui program Link and Match, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja FKLPI-D secara berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Program Link and Match di FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program Link and Match di FKLPI-D. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa bangga, keterikatan, dan tanggung jawab etis anggota terhadap forum, semakin tinggi pula kontribusi mereka dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program. Anggota yang berkomitmen cenderung lebih aktif menghadiri rapat koordinasi, terlibat dalam perencanaan kegiatan, dan membantu pelaksanaan program di lapangan. Dalam konteks FKLPI-D, komitmen organisasi menjadi pendorong awal yang memastikan bahwa kegiatan Link and Match dapat dijalankan sesuai tujuan, yaitu menyelaraskan kebutuhan industri dengan kompetensi lulusan BLK.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dahlan & Madjodjo (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian mereka, tingginya komitmen anggota organisasi publik mendorong partisipasi aktif dan peningkatan produktivitas kerja. Meskipun konteks penelitiannya berbeda, prinsip yang sama berlaku pada FKLPI-D di mana komitmen anggota mendukung keberhasilan pelaksanaan program kerja yang bersifat kolaboratif, termasuk kegiatan Link and Match dengan DUDI.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Rizal et al. (2023) yang menekankan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi publik. Komitmen yang kuat membuat anggota lebih siap melaksanakan tugas-tugas organisasi, meskipun tidak selalu memberikan keuntungan langsung bagi individu. Pada FKLPI-D, hal ini tercermin dalam kesediaan anggota forum untuk tetap terlibat dalam pelaksanaan program Link and Match, meskipun sebagian besar kegiatan bersifat sukarela dan memerlukan kontribusi waktu serta tenaga.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen anggota forum menjadi strategi penting dalam memastikan efektivitas program Link and Match. Peningkatan komitmen dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan non-finansial, penguatan rasa memiliki terhadap forum, dan penyusunan program kerja yang memberikan dampak nyata bagi anggota. Dengan langkah tersebut, komitmen anggota tidak hanya menjadi sikap psikologis, tetapi juga terwujud dalam partisipasi aktif yang mendukung keberhasilan program FKLPI-D.

Pengaruh Tata Kelola Organisasi terhadap Efektivitas Program Link and Match di FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program Link and Match di FKLPI-D. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan forum yang baik, termasuk keterbukaan informasi, akuntabilitas pengurus, dan pengambilan keputusan berbasis kolegialitas, mampu meningkatkan keberhasilan pelaksanaan program. Tata kelola yang efektif membantu forum menyusun rencana kegiatan yang jelas, mengatur koordinasi antaranggota, serta memastikan bahwa program Link and Match dijalankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muslih & Hartati (2022) yang menegaskan bahwa tata kelola perusahaan yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dalam

konteks tersebut, pengelolaan yang terstruktur mampu memperbaiki proses kerja dan mendukung pencapaian hasil yang optimal. Kondisi serupa terlihat pada FKLPI-D, di mana penerapan tata kelola yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas koordinasi internal forum, tetapi juga mendukung kelancaran program Link and Match dalam menjembatani BLK dengan DUDI.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan Namira et al. (2024) yang menemukan bahwa tata kelola komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Mekanisme tata kelola yang jelas, termasuk penyampaian informasi yang tepat dan sistem pelaporan yang transparan, mendorong efektivitas kerja tim. Dalam FKLPI-D, tata kelola yang baik menciptakan lingkungan kerja forum yang terkoordinasi, sehingga pelaksanaan program Link and Match menjadi lebih efisien dan mampu mencapai sasaran yang diinginkan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan perlunya peningkatan kualitas tata kelola FKLPI-D untuk mendukung keberhasilan program Link and Match. Upaya yang dapat dilakukan mencakup penguatan mekanisme evaluasi kegiatan, penyempurnaan sistem pelaporan kepada anggota, serta optimalisasi pengambilan keputusan kolektif. Dengan tata kelola yang semakin efektif, program Link and Match dapat dijalankan dengan efisiensi yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja forum di tingkat provinsi.

Pengaruh Efektivitas Program Link and Match terhadap Kinerja FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program Link and Match berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja FKLPI-D. Temuan ini menandakan bahwa keberhasilan pelaksanaan program yang mampu menyelaraskan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dengan kompetensi lulusan Balai Latihan Kerja (BLK) berdampak langsung pada peningkatan kinerja forum. Program yang efektif membantu forum mencapai tujuan strategisnya, yaitu memperkuat peran sebagai jembatan antara lembaga pelatihan dan dunia kerja, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di Jawa Barat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Harahap et al. (2024) yang menemukan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam penerapan sistem pemerintahan elektronik (E-LPPD). Efektivitas yang tinggi memastikan bahwa sumber daya organisasi dimanfaatkan dengan baik, sehingga setiap kegiatan berkontribusi pada pencapaian kinerja. Dalam konteks FKLPI-D, efektivitas program Link and Match tercermin dari ketepatan sasaran peserta, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pencapaian output yang mendukung sinergi BLK dengan DUDI.

Selain itu, penelitian ini selaras dengan temuan Basri & Arsal (2022) yang menegaskan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam FKLPI-D, efektivitas pelaksanaan program menjadi tolok ukur keberhasilan forum dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Program yang berjalan efektif meningkatkan reputasi forum, memperluas jaringan kerja sama, dan memberikan dampak positif terhadap kualitas tenaga kerja yang dilatih melalui BLK.

Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya penguatan mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program Link and Match di FKLPI-D. Program yang dijalankan secara efektif mampu meningkatkan peran forum dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis kebutuhan industri. Oleh karena itu, peningkatan kualitas perencanaan kegiatan, pengelolaan sumber daya, serta monitoring capaian program menjadi strategi yang

krusial untuk mendukung kinerja forum secara berkelanjutan.

Peran Mediasi Efektivitas Program Link and Match pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program Link and Match berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja FKLPI-D. Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh rasa bangga, keterikatan emosional, dan kesadaran moral anggota terhadap forum berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program. Keberhasilan implementasi program ini, pada gilirannya, memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja forum secara keseluruhan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen yang dimiliki anggota tidak hanya berperan secara langsung, tetapi juga memperkuat kinerja melalui jalur program.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Dahlan dan Madjodjo (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki struktur formal. Mereka menemukan bahwa ketika individu memiliki rasa tanggung jawab moral dan afektif terhadap organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi optimal, terutama jika organisasi menyediakan sarana untuk aktualisasi peran tersebut. Dalam konteks FKLPI-D, peran tersebut terwujud melalui pelaksanaan program Link and Match yang memberi ruang bagi anggota untuk menerjemahkan komitmen menjadi kontribusi nyata.

Sejalan dengan itu, Rizal et al. (2023) menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sinergi antara komitmen internal dan dukungan terhadap program kerja strategis. Mereka menyebutkan bahwa efektivitas program akan meningkat apabila dijalankan oleh individu-individu yang memiliki komitmen tinggi dan merasa memiliki terhadap organisasi. Temuan dalam penelitian ini mengonfirmasi hal tersebut, di mana efektivitas program menjadi jalur penting dalam memediasi pengaruh komitmen terhadap hasil akhir kinerja forum.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya merancang strategi forum yang mampu mengelola komitmen anggota secara terarah. Komitmen yang bersifat afektif perlu ditindaklanjuti dengan melibatkan aktif dalam program-program forum, khususnya yang berdampak langsung terhadap penguatan hubungan antara lembaga pelatihan dan dunia industri. Forum dapat memperkuat peran ini melalui pengaturan tanggung jawab yang jelas, mekanisme evaluasi partisipatif, dan penguatan insentif moral bagi anggota. Dengan demikian, efektivitas program Link and Match dapat menjadi jalur strategis untuk mengoptimalkan kontribusi komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja FKLPI-D.

Peran Mediasi Efektivitas Program Link and Match pada Pengaruh Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program Link and Match memediasi secara signifikan hubungan antara tata kelola organisasi dan kinerja FKLPI-D. Hal ini menandakan bahwa tata kelola yang baik bukan hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung mendorong keberhasilan forum melalui program yang efektif. Tata kelola yang mencakup keterbukaan informasi, akuntabilitas pengurus, dan pengambilan keputusan yang kolegal memastikan setiap kegiatan forum berjalan sesuai rencana, sehingga program Link and Match dapat mencapai sasaran dan pada akhirnya meningkatkan kinerja forum.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muslih & Hartati (2022) dan Namira et al. (2024) yang menegaskan bahwa tata kelola yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dan pencapaian kinerja. Penelitian Namira et al. (2024) secara khusus menekankan pentingnya tata kelola komunikasi yang jelas dalam mendukung produktivitas pegawai, yang paralel dengan mekanisme tata kelola di FKLPI-D dalam mengelola koordinasi forum dan pelaksanaan program. Keberhasilan tata kelola dalam penelitian ini membuktikan bahwa organisasi yang terstruktur dengan baik akan lebih mudah mengarahkan program kerjanya menuju hasil yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan pengurus mengelola kegiatan, tetapi juga pada keberhasilan program strategis yang dijalankan. Dalam konteks FKLPI-D, efektivitas program Link and Match menjadi jalur mediasi yang memastikan bahwa tata kelola yang baik benar-benar berimplikasi pada pencapaian kinerja forum. Program yang efektif memperkuat citra forum, memperluas jejaring kerja sama dengan DUDI, dan memastikan bahwa peran forum sebagai penghubung antara BLK dan industri tercapai dengan baik.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan tata kelola organisasi yang disertai dengan optimalisasi program Link and Match sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja FKLPI-D. Forum perlu menjaga konsistensi dalam transparansi informasi, memperkuat sistem evaluasi program, dan mendorong partisipasi aktif anggota agar efektivitas program tetap tinggi. Dengan jalur mediasi ini, tata kelola yang baik dapat menghasilkan dampak yang berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja forum di tingkat provinsi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D dengan Efektivitas Program Link and Match sebagai variabel mediasi di Provinsi Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh negatif namun signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Program Link and Match di FKLPI-D. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Kelola Organisasi terhadap Efektivitas Program Link and Match di FKLPI-D. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektivitas Program Link and Match terhadap Kinerja FKLPI-D. Efektivitas Program Link and Match memediasi secara signifikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D. Efektivitas Program Link and Match memediasi secara signifikan pengaruh Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja FKLPI-D.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 334-342. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Alantino, M. F. (2025, Juni 21). Mismatch kompetensi akar masalah tingginya pengangguran terdidik di Indonesia. *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com>
- Bariyah, N. S., Ningtyas, R., & Setiawan, C. T. (2023). Gambaran kemampuan sumber daya manusia dalam menerapkan rekam medis elektronik rawat jalan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Ummu Hani Purbalingga. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(3), 2856-2864.
- Basri, M., & Aarsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196-205. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- Hamidahningrum, S., Budianto, A., & Herman, F. (2023). Pengaruh pengukuran efektivitas organisasi dengan pendekatan model McKinsey 7s framework terhadap kinerja pegawai SMK Negeri Karangpucung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 111-124. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.291>
- Harahap, A. P. A. W., Irmayani, T., & Ridho, H. (2024). Pengaruh efektivitas organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus dalam penerapan E-LPPD di Sekda Kota Binjai). *PERSPEKTIF*, 13(3), 864-872.
- Harahap, N. J. (2019). Mahasiswa dan revolusi industri 4.0. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 114-123. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.38>
- Helmi, N. (2019). Revolusi industri 4.0 dan pengaruhnya bagi industri di Indonesia. *Kementerian Pertahanan RI*, 30, 1-15.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 71-82. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50-58.
- Latif, B., Fadzil, A. F., Pahi, M. H., Shahzad, A., & Aslam, M. K. (2023). Effects of contract governance on the relation of partnership critical success factors and the performance of Malaysia public-private partnership initiatives. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101724. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101724>
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Mukhlisin, A. (2019). Kepemimpinan pendidikan di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Tawadhu*, 3(1), 674-692.
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan kemampuan sumber daya manusia dalam implementasi good university governance di Universitas Negeri Malang. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1), 145-156. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.988>
- Muslih, M., & Hartati, I. (2022). Pengaruh tata kelola perusahaan dan ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi dan Manajemen Tri Bisnis*, 4(1), 165-180.
- Namira, N. F., Rejeki, N. S., & Ramadhani, M. R. (2024). Pengaruh tata kelola komunikasi terhadap efektivitas kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah Al-Amanah Bogor. *TADBIRUNA*, 3(2), 1-6.
- Nofrianto, M. Y., Azizah, N., & Usman, D. (2020). Pengaruh mekanisme tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan dengan etika komitmen direksi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 22(1), 1-14.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber

- daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Nurlaela, L. F. (2020). Problematika pembelajaran bahasa Arab pada keterampilan berbicara di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Bindo Sastra Nasional Bahasa Arab*, 6(2), 89-104.
- Putriani, J. D., & Hudaiah, H. (2021). Penerapan pendidikan Indonesia di era revolusi industri 4.0. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 831-838. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.407>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.
- Suwardana, H. (2018). Revolusi industri 4.0 berbasis revolusi mental. *JATI UNIK*, 1(2), 109-118.
- Waruwu, E. J. (2019). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), 45-58.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)