

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung)

Jumiati^{1*}, Ahiruddin¹, Senen Mustakim¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: tati07271@gmail.com

Abstrak.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh iklim organisasi dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 70 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu iklim organisasi, pendidikan pelatihan dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,4 persen. Terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 62,5 persen. Terdapat pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan variabel pendidikan pelatihan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 63,6 persen.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Pendidikan Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract.

Human resources have a very important role in an organisation, especially when compared to other resources. Through the potential possessed by humans, organisations can achieve success in achieving the goals that have been set. Thus human resources can be said to be a determining factor in the success of the organisation in achieving its goals. Organisations and employees are two things that need each other. This study aims to find the effect of organisational climate and training education on employee performance at the Lampung Province Bina Marga and Bina Konstruksi Office. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 70 research respondents. There are three variables in this study, namely organisational climate, training education and employee performance. Data collection was done through questionnaires. The collected data were analysed by multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses are as follows; there is an influence of organisational climate variables (X1) on employee performance variables (Y), with an influence level (R-square) of 28.4 percent. There is an influence of the training education variable (X2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 62.5 per cent. There is an influence of organisational climate variable (X1) and training education variable (X2) jointly on employee performance variable (Y), with an influence level of 63.6 percent.

Keywords: Organisational Climate, Training Education, Employee Performance

PENDAHULUAN

Realisasi pencapaian kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung masih dapat dikatakan

rendah dan hanya mampu mencapai angka rata-rata sebesar 85%, hal ini tentunya harus mendapatkan perhatian serius guna dapat lebih ditingkatkan agar dapat tercapainya prestasi kinerja yang maksimal yaitu dengan

terpenuhinya pencapaian target 100%, sehingga mampu untuk mengapai harapan dan tujuan serta visi dan misi organisasi seperti yang diharapkan oleh seluruh unsur yang berada di dalam Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya iklim organisasi dan pendidikan pelatihan. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yang didalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasinya karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi iklim organisasi. Disamping itu sebagai sistem, organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

Keberhasilan pada sebuah organisasi tentunya dipengaruhi sejauh mana kinerja unsur organisasi tersebut. Karena setiap organisasi, ada organisasi yang dipandang publik sebagai organisasi kecil, tetapi terasa besar ketika mereka kreatif dan banyak membuktikan kepada publik akan langkah nyata (real) dalam aktivitas keseharian sebut saja dengan aktivitas sosial. Tetapi sebaliknya pula ada organisasi besar dimata publik, tapi tidak ada langkah yang mengarah ke program-program yang telah dibuat atau tidak sesuai program yang dirancang dengan kebutuhan.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain iklim organisasi, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung juga harus memperhatikan faktor kemampuan dan kualitas pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu organisasi.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung saat ini adalah, iklim organisasi belum terlaksana seperti yang disampaikan dalam tujuan, visi dan misi organisasi, hal ini terlihat dari beberapa pegawai kurang berinisiatif membantu sesama rekan kerjanya saat menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai yang datang terlambat dan ada pegawai yang meninggalkan tempat kerja di saat jam efektif bekerja tanpa memberikan keterangan, pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi provinsi Lampung belum terpenuhi secara merata, yang menyebabkan masih kurangnya pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti kurangnya workshop atau pendidikan dan pelatihan bagi pegawai terkait dengan tugas pokok dan fungsinya, bimbingan teknis dan workshop yang ada belum mampu meningkatkan kompetensi SDM, serta kinerja pegawai masih rendah terlihat dari tingkat pencapaian kinerja belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Variabel penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebanyak 70 pegawai.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Iklim

Organisasi (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) dan Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Iklim Organisasi (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungs (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.373	3.322		3.725	.000
Iklim Organisasi (X1)	.155	.109	.160	1.425	.159
Diklat (X2)	.867	.107	.912	8.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 1 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,373 + 0,155X_1 + 0,867X_2.$$

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori sedang (0,532). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel Iklim Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar = 5,225 dan thitung 5,225 > ttabel 1,668. Besarnya koefisien determinasi variabel Iklim Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 28,4%. Persamaan regresi antara variabel Iklim Organisasi dan

variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 21,173 + 0,514X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Iklim Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,514 point. Hal ini memberikan pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 28,4%, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan (X2) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori kuat (0,791). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung 10,723 dan > ttabel 1,668. Besarnya koefisien determinasi variabel Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 66%. Persamaan regresi variabel Pendidikan Pelatihan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 10,652 + 0,752X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pendidikan Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 0,752 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan memperoleh hasil sebesar 59,366 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,136. Besarnya koefisien determinasi variabel Iklim Organisasi (X1) dan variabel Pendidikan Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 63,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Iklim Organisasi dan variabel Pendidikan Pelatihan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 28,4%, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Ada pengaruh variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel

kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Ada pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan variabel pendidikan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)
- Calista, Avissa. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Semangat Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Epi Parella, 2020. “Dampak pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung”. Jurnal Saburai Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And

- Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies*, 22, 1–16.
<https://doi.org/10.5555/Ijosmas.V2i2.14>
- Muchtar, Wulandari. Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Pendidikan Pelatihan (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202*
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. *International Journal Of Social Science And Business*, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Pendidikan Pelatians Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.Wardhani. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Trisnowati Josiah. 2018. “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat”. *Jurnal Sabura*